

MAKÓ CSABA – SIMONYI ÁGNES

**TÁRSADALMI TEREK
ÉS AZ AUTONÓM CSELEKVÉS
LEHETŐSÉGEI**

*(A társadalmi változások többdimenziós
megközelítése)*

BUDAPEST 1990

MAKÓ CZABA - SIMONYI ÁGNES

TÁRSADALMI TEREK
ÉS AZ AUTONÓM CSALÉK
LEHETŐSÉGEI

(A társadalmi viszonyok fejlődésének
megfigyelése)

ISBN 963 8302 02 X

Kiadja

a Magyar Tudományos Akadémia
Szociológiai Kutató Intézete

"Elterjedt nézet a modern társadalomtudományban, hogy a folyamatosság nem kíván magyarázatot. Ezt nem tekinti problémának, úgy vélik, amit magyarázni kell, az az átalakulás. Ez a szemlélet akadályozza a kutatót abban, hogy észrevegye, a társadalmi valóság mely vonatkozásainak van döntő jelentőségük."

(C. Trigilia 1986.)

I. Igény a munka változó világának megértésére

Több mint négyévtizedes békés fejlődés a világ fejlett ipari országaiban – több, mint négy évtized a gazdasági, társadalmi folyamatok megfigyelésére, ugyanennyi idő előrejelzésekre, azok beteljesülésére vagy felülvizsgálatára. A gazdaság szociológus kutatói új meg új jelenségek, jólét és elvándorlás, hatalmas szakszervezetek, elidegenedett munkások, sztrájkoló tömegek, fejlődő és eltűnő iparágak, születő és kihaló szakmák, korszakos műszaki találmányok, változó szervezeti formák és emberi kapcsolatok háttérében a társadalmak igényeinek változásait, a változásokhoz való igazodás lehetőségeit, törvényszerűségeit próbálták megragadni. Ebben a tanulmányban megpróbáljuk összefoglalni, hol tart ma a munka–gazdaság–társadalom háromszögében gondolkodó szociológia. Miként és miért próbálja újrafogalmazni kérdéseit és – nem válaszait, hanem – helyét a "válaszoló" társadalomban?

Az elmúlt években francia, angol, olasz, svéd, német kollégáinkkal többször csodálkozhattunk rá a valóságra, amikor – hogy csak néhány példát említsünk – a munkások nem ragadták meg tömegesen az autonóm munkacsoportok alakításának lehetőségét, vagy nem éltek a döntésekben nyújtott részvétel jogaival, amikor a tömeggyártás teljes robotizálása és automatizálása helyett és mellett a technikai fejlődés a munka individualizálódását éppúgy lehetővé tette, mint a többszáz kisvállalkozó hálózatából álló termelési rendszereket. Amikor harcos és politikus szakszervezetek tömegei csökkenni kezdtek egyes országokban, máshol meg tömegek tartanak ki és próbál-

nak új életre keltetni "szakszervezeti életjeleket" alig mutató érdekvédelmi szervezeteket. (Maurice 1988, Kasvio 1985, Reyneri 1987, Kalleberg 1988, Dubois 1985, Van Hoof 1984, Lutz 1981)

A nyolcvanas évek nemzetközi konferenciáin (1984: Siófok, 1985: Amsterdam, 1986: Bologna, 1988: Párizs, 1988: Kecskemét stb.) különböző formákban fogalmazódott meg, hogy a társadalmi valóság az előre megjósolt sémáktól eltérően fejlődik, s miközben ugyan a termelő innovációk társadalmi kondicionáltságát egyre erőteljesebben mutattuk ki, egyre kevésbé vagyunk képesek előrejelzéseket adni a fejlődésről. A technika szervezeti innovációk nem feltétlenül járnak együtt a társadalmi viszonyok megújításával. Az emberi együttműködés új formái pedig kialakulhatnak a technika, a munkaszervezet meghaladott (vagy annak tartott) keretei között is. A munkaszervezetek, az informális viszonyok, a rejtett gazdaság, a vállalkozások világának vizsgálata például arra hívták fel a figyelmet, hogy a legmodernebb struktúrákban nemcsak jelen vannak, de működésükhöz elengedhetetlenek premodernnek tartott szakmai, kulturális hagyományok, családi kötöttségek, a helyi "mikro"-társadalmak kötelékei.

Meg kell tehát tanulnunk különbséget tenni a modernizáció és a régi eltörlése között, át kell értékelnünk a fejlődésről alkotott felfogásunkat. Evolucionista biztonságérzetünket feladva azt tanuljuk, hogyan kell felfedezni a társadalmi, a szerveződési formákon belül azokat a mutációkat, amelyek egyik másik elemükben különféle új társadalmi alternatívák felé mutatnak. A feladat nehéz, mert egy domináns modell alá-, fölé- és mellérendelése, erői és ellenerői között való tájékozódás helyett egy heterogén, szegmentált, többféle hálózathoz szövőődő társadalmi viszonyrendszer átlátására kényszeríti a részkerdések kutatóját is. És még ennél is nehezebb, mert az egykor volt, a már létező és majd születő társadalmi alternatívák sokszínű együttesében való gondolkodás képzelőerejét is igényli.

Ilyen irányba ösztönzi gondolkodásunkat az is, hogy az elmúlt évtizedek hazai és külföldi, munka- és iparszociológiai kutatásai a 80-as évek végére egyértelművé tették: a különféle determinizmusokkal le kell számolni. Hiszen sem a szűk tech-

nológiai, sem a tágabb kapcsolatrendszert befogadó szervezeti determinizmussal, de még az adott társadalmi, politikai berendezkedés meghatározottságával sem tudnánk megérteni a különböző országok és azokon belül, így Magyarországon belül is, a különböző régiók, vállalatok vagy társadalmi csoportok életképességét vagy alkalmazkodásképtelenségét. A társadalmi valóság egyre behatóbb és egyre sokoldalúbb vizsgálata, s nem utolsósorban a különböző "determinizmus-viták" pedig felismertették, hogy az egyén sem időben sem térben nem egy, hanem többféle társadalmi formában cselekszik.

Az egyszerre különféle gazdasági formákban, eltérő társadalmi mezőkben szerveződő emberi kapcsolatok korábbi intézményeket, struktúrákat is fenntartanak, miközben újakat is létrehoznak. Életük, munkájuk során pedig cselekvéseik, döntéseik, mozgásuk során össze is kötik a különféle formációkat: átjárásokat teremtenek a társadalmi intézmények, struktúrák, mezők között. A szociológiai kutatásokban ilyen megközelítés igényével fejlődtek ki a hálózat (network) kutatások.¹ (Angelusz – Tardos 1988) Az egyének és csoportok különböző típusú és erősségű kapcsolata, az egymást átfedő hálózatokhoz való tartozás egyrészt a társadalmi stabilitás biztosítékai, másrészt bizonyos mozgásteret nyitnak a személyes szabadság, a struktúra manipulálása felé. (*i.m.*, 12)

II. A nyolcvanas évtized munkaszociológiai vitái: különböző típusú determinizmusok új köntösben

A 60-as évek végére úgy tűnt, hogy a technikai, műszaki fejlődés társadalmi hatásainak vizsgálatai véglegesen megcáfolták a technikai determinizmus koncepciók optimista és pesszimista változatait egyaránt. A tudományos-technikai forradalom nem tette általánossá a magas szintű mérnöki munkát, és az automatizáció sem fokozta le a robottá az embert. A technikai, technológiai fejlesztések megvalósításának legkülönbözőbb eseteiben a vezetési, irányítási rendszerek, a munkaszervezeti viszonyok, a társadalmi és politikai környezet együttes befolyását tárták fel a kutatások. (Kasvio 1986)

A 80-as évekre azonban ismét feléledt a régi vita, ezúttal a mikroelektronika ipari alkalmazásának társadalmi hatásairól. "A harmadik ipari forradalomtól" a foglalkoztatásban és a képzettségi színvonalban alapvető változásokat várnak. Egy japán tanulmány következő idézete sok más, köztük hazai kutató álláspontját is tükrözi:

"Az ipari robotok, a számjegyevezérlésű szerszámgépek, a számítógépes tervezés és gyártás, a rugalmas gyártási rendszerek, valamint az irodai munkák automatizációja a munka tartalmát, a munka szervezet felépítését, a vezetés struktúráit és stratégiáit döntően átalakítja." (Okubayashi 1986:7)

A mikroelektronikán alapuló új technológiák alkalmazásából közvetlenül levezetett társadalmi, kulturális hatásokat dif-

ferenciáltabban kezelik azok, akik "új termelési modellről" beszélnek. (Kern – Schumann 1984) Azt mutatják ki, hogy a munkamegosztás és specializáció korábbi mintái a tőkeértékesülés hatékonysága szempontjából is megkérdőjeleződnek, és a termelés élenjáró szektoraiban (az autógyártásban, szerszámgyártásban, vegyiparban) a képzettség szerepe felértékelődik. A nagy hatást gyakoroló posztindusztriális megközelítések lényege, hogy az új gyártási technológiák komplexitásának fokozódása következtében a termelő-apparátusok megfelelő működtetése nagyobb elkötelezettséget és tudást igényel a dolgozótól, a vezetéstől pedig a munkaerő képességeinek kihasználását korlátozó gyakorlat feladását. Az ipari társadalom egészére jellemző foglalkoztatási viszonyok a különböző társadalmi csoportok, mozgalmak szerepe és jelentősége ezzel szerintük radikálisan átalakul. Ilyen megközelítésben több szerző azt is sugallja, hogy az új technológiák megjelenése önmagában is új társadalmi viszonyrendszereket teremti.² (Riesman 1981, Mallet 1969, Touraine 1974)

A "munkamegosztás végét" előrevetítő jóslatokban kételkedők az új termelési modellek érvényességi körének problémáját is felvetik. Egyelőre ugyanis a fejlett tőkés országok központi és tőkeerős szektoraiban regisztrálhatták a munkaerő felhasználásának egyes új mintáit bizonyos kutatások, de még ezekben az ágazatokban sincs megbízható empirikus alap az általánosításhoz. Ugyanakkor a stagnáló és hanyatló iparágakban is kimutathatók különféle vezetői és munkástörekvések a munkavégzés, az együttműködés új struktúráinak létrehozására. Ezek egyes esetekben, például a decentralizálás vagy a belső vállalkozások révén képesek a felszínre is törni, és formálisan is a munkaerőfelhasználás, az együttműködés új mintáit eredményezni. (Makó – Neumann 1989, Neumann – Simonyi 1988, Kasvio 1986, Dubois – Makó 1988) Más esetekben viszont az ún. "kényszer innováció" vagy "kényszer autonómia" a vállalatok által megtűrt, nem legitimált együttműködési, munkaerőfelhasználási formái az informalitások világában – ellentmondásos társadalmi következményekhez vezetve - elrejtve maradnak. (Fazekas 1984, Laki 1984-85, Ladó – Tóth 1982, 1985) A technológiának tulajdonított "öntörvényű fejlődése" mellett – sőt

azt befolyásolva! – a vezetés munkaerőfelhasználási mintái, a vezetőkiválasztás mechanizmusai, hagyományai, a belső és külső munkaerőpiac sajátosságai jelentős mértékben befolyásolják a munkaerő tudásának és tapasztalatainak felhasználását. (Braczyk 1984) Az új technológiák alkalmazásba vétele, elterjedése során a fejlesztők értékei, törekvései találkoznak a vállalatok vezetésének és az alkalmazottaknak az elképzeléseivel. A szervezeti alkuk, tárgyalások, a különböző módon intézményesülő érdekegyeztető folyamatok adott társadalmi, politikai viszonyokba ágyazva, adott kooperációs mintákat követve alakítják a munka, a felelősség, a befolyás-megoszlás új rendjét.

A hazai kutatások is azt mutatják, hogy a hagyományos vállalati szervezetbe integrált új technológiák nem vezettek korszerűbb munkamegosztási rendszerhez; a szakértelem, a munkafolyamat feletti kontroll a korábbi hatalmi struktúrák mentén szerveződött újra, s így új, gazdaságilag hatékonyabb munkaerőfelhasználást, társadalmilag előnyösebb szervezeti konszenzust sem teremtett. (Nagy 1984) Ahol viszont az információs technológiák bevezetése a szaktudást és a gyakorlatot hagyományosan is elismerő, felhasználását széles körben és rég-től fogva ösztönző vállalati struktúrákba épült, mint például a svéd VOLVO-nál vagy a Skandináv Légitársaságnál (SAS),³ ott már rövidebb periódus alatt kamatoztatni tudták a technológiai innovációk emberi, szervezeti előnyeit. (Holtback 1988, Edström 1988)

Az ipar vezető szektoraiban az új technológiának tulajdonított rugalmas munkaszervezeti formák és tudásfelértékelődés mellett utalni kell a gazdaság egyéb szféráiban érvényesülő tendenciákra is. A szolgáltatások számos területén is igen eltérő társadalmi, szervezeti fejlemények figyelhetők meg. A taylori, fordii szervezeti technikák szellemében kialakított munkavégzési gyakorlat terjed például a turizmusban, a gyorsétkeztetésben ("fast food"), a pénzügyi intézményekben, az egészségügyi ellátásban. A szórakoztató iparban is egyre gyakoribb a minimális képzettséggel rendelkező munkaerő viszonylag gyors beillesztését biztosító szervezetek és az új technikák kombinációja. (Walton 1985) Ugyanakkor technológiai, szervezeti innovációk során a harmadik szektort erősítették, bővítették

azok a termelő vállalatok számára különféle műszaki, pénzügyi, marketing vagy jogi szolgáltatásokat nyújtó kisvállalkozások, amelyek gyökeresen eltérő minták szerint szerveződtek, mint korábban nagyvállalati keretek között. (Simonyi 1987b)

A korábbi viták után a 80-as évekbeliek is azt erősítik meg tehát, hogy az új technológiák megjelenése és elterjedése, valamint az innovatív vezetési szervezési módszerek, munkaerőfelhasználási minták elterjedése korántsem párhuzamosan érvényesülő és szükségszerűen összekapcsolódó folyamatok. A műszaki-technológiai és társadalmi-szervezeti típusú újítások között pedig indokolt különbséget tenni, hiszen ezek egymástól függetlenül is kibontakozhatnak.

A kutatási tapasztalatok, a tudományos viták tanulságai ezúttal is, miként a 60-as, 70-es években az ember-gép, az ember-munkaszervezet kapcsolatoknál tágabb társadalmi összefüggések felé mutatnak. Napjainkban is megfogalmazódott, hogy a munkafolyamat szintjén lezajló műszaki és szervezeti változások tartalmának értékelése megköveteli az üzemi, vállalati szintű folyamatok és a gazdasági-társadalmi intézmények működésének együttes elemzését. (Az intézmény magában foglalja a hivatalos struktúrák mellett az emberi, társadalmi magatartások normájává alakult, legitim szabályok, előírások összességét is.) Az ilyen típusú "együttes elemzés" módszerei, elméleti keretei azonban még kiforratlanok. A szélesebb összefüggések feltárása gyakran vezet újabb determinizmusok felé: a vállalati "mikrovilág" feletti magasabb hierarchikus szintek vagy a gazdasági, társadalmi környezet táguló koncentrikus köreinek döntő befolyását leíró elemzésekhez.

A 70-es évek vizsgálatai két problémakör felé ágaztak el: az egyik irányban az ipari viszonyok, a munkásérdek-érvényesítés, a részvétel, az üzemi demokrácia problémái felé, a másik irányban a második vagy "fekete", esetleg informálisnak nevezett gazdaság kutatása felé. (A különféle szóhasználat a jelenség eltérő szervezeti, társadalmi eredetére is utal.) (Galasi – Schiray 1989) Az ipari viszonyok témaköre felé nyitó kutatások az üzemi, vállalati folyamatokkal, így a technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos érdek- és hatalmi harcok politikai, jogi lehetőségeit, kereteit és határait elemezve szélesebb társadalmi küzdel-

geit, kereteit és határait elemezve szélesebb társadalmi küzdelmekhez kapcsolva mutattak ki lényeges társadalmi összefüggéseket. A második, "fekete" vagy informális gazdaság vizsgálatai pedig az üzemi folyamatok, valamint a gyárkapun kívüli társadalom és gazdaság összefüggéseit feltárva mind a munkás, mind a vezetői érdek, magatartások megalapozottabb elemzését végezték el. Együttal a vállalatban belüli munkaerőfelhasználást, a technológiai, szervezeti változások lehetőségeit, korlátait összefüggésbe hozták egy lényeges társadalmi-gazdasági intézmény, a munkaerőpiac állapotával, szegmentációjával. A munkafolyamat és az ipari viszonyok rendszerének integrált elemzése és értékelése valóban cáfolják a technológiai vagy szervezeti determinizmusokat. Képtelenek lennénk például megérteni – csak a munkafolyamathoz kapcsolódó viszonyokat vizsgálva –, hogy a japán nagyvállalatok munkásai miért nem reagálnak munkabeszüntetéssel vagy a teljesítményvisszatartás valamely formájával a munkaintenzitás növelésének olyan vezetői módszereire, mint a termelés minimális munkaerővel és készletekkel való tervezése. (Dore 1987) A magyar ipari gyakorlatban ilyen módszerek nem az egyéni és kollektív teljesítmények növekedését, a csoport kooperációjának erősödését eredményeznék, hanem a termelés fennakadását előidéző egyéni és kollektív fellépésekhez vezetnének. A termelés folyamatosságát biztosító különböző típusú tartalékok hiánya a munkások pozícióit erősítené a vezetéssel szemben. (Simonyi 1983) A munkafolyamat működését kísérő azonos jelenségekre adott ellentétes vezetői és munkásreakciók megértése önmagából a munkafolyamatból nem lehetséges. Ehhez valóban a vállalati szervezet belső viszonyainak és az ipari kapcsolatok konfliktuskezelési módszereinek együttes elemzésére van szükség. Efelé haladva azonban nem állhatunk meg ott, hogy a munkahelyi érdekviszonyokat és a hatalmi harcok kimenetelét az ipari viszonyok adott állapotára vezessük vissza. Így csak egy másik, a technológiáinál vagy a szervezetinél ugyan szélesebb mezőben gondolkodó, de mégiscsak determinista felfogás csapdájába esik a kutató.

Ez történt például az olasz szakszervezeti mozgalomban is akkor, amikor a 80-as évek elején olyan harcokat folytattak

dolgozók egy igen szűk rétegének érdekeit fedték le, miközben a nagyvállalatban kívüli, sőt a munka világán túli egyéb társadalmi szférákban – a jóléti rendszerben, a települési viszonyokban – lejátszódó fejlemények a hagyományos szakszervezeti stratégiától eltérő érdekképviselési intézményrendszert és fellépést igényeltek volna.

A vállalatban kívüli cselekvési lehetőségeket feltáró vizsgálatok a második gazdaságról, a munkaerőpiac mozgásait feltáró kutatások – sőt az informális kapcsolatok családi, kulturális, közösségi összefonódását feltáró elemzése is – mind azt bizonyítják, hogy a konfliktuskezelés eszközei, módszerei, a konfliktusok levezetésének, feloldásának mechanizmusai nem szűkülnek le a társadalmi harcokkal és/vagy politikai bölcseségből kialakított érdekképviselési intézményekre, a partnerek közötti intézményesített és jogilag szabályozott tárgyalási formákra. Egy-egy adott kérdéssel összefüggésben reagáló egyén vagy társadalmi csoport cselekvése és annak hatékonysága nem értelmezhető csak a cselekvés közvetlen közegét alkotó "társadalmi térben", hanem csak a társadalom egyéb szféráiban érvényesülő normák, magatartásminták, érdekek és érdekérvényesítési lehetőségek kondicionáló szerepével együtt. *A társadalom különböző csoportjainak reakciói több síkon jelentkeznek, és olyan társadalmi tartalmakat hordoznak, melyek nem értelmezhetők autonóm szférák közötti többé-kevésbé szoros oksági összefüggésekben.* A rendszerekben gondolkodás tételének elfogadása mellett sokan még az autonóm terekben érvényesülő logikák összekapcsolódásának elméleti, módszertani interpretációjának csak a kezdet kezdetén tartanak. A kutatók az emberi magatartásokban, a kollektív cselekvésekben olyan mechanizmusokat, logikákat próbálnak megragadni, amelyek a különböző társadalmi szférák működését és összekapcsolódásának módozatait, lehetőségeit jórészt képesek érzékeltetni.

A "szabályozó mechanizmusok" az "integrációs elvek" fogalmi apparátusát – amelyet az elmúlt években több szociológiai és közgazdasági iskola dolgozott ki (Saglio 1989) – olyan kísérletnek kell tekinteni, amely a társadalomról szerzett empirikus tapasztalataink elméleti interpretálásához nyújt nélkülözhetet-

tapasztalataink elméleti interpretálásához nyújt nélkülözhetetlen fogódzót. Az ún. regulációs iskolák azokból a kutatási tapasztalatokból indultak ki, amelyek szerint a társadalmi jelenségek tartalma és összetevői egyetlen "racionalitás", egyetlen "társadalmi szabályozó elv" vagy domináns "regulációs mechanizmus" alá rendezve megragadhatatlanok. Ez továbbá azt is jelenti, hogy térben és időben egymás mellett létezhetnek olyan együttműködési struktúrák, értékek és magatartások, amelyek – a regulációk jellege alapján – különböző társadalmi, gazdasági szerveződési formációkhoz tartoznak. A különböző formációk mozgásukban, változásaikban átfedik egymást, erősíthetik vagy gyengíthetik egymás társadalmi reprodukciós erejét, gazdasági hatékonyságát. Így interpretálható például az, hogy a technológiai vagy termelési innovációk önmagukban nem határozzák meg sem a munkaszervezetek új formáit, sem az új identitás-tudatot vagy az új magatartás-mintákat. Hiszen, ha az innovációk csak az egyik szférában, annak is csak egyik rétegében fejtik ki hatásaikat, a változások eredményei gyengülhetnek, mint ahogy fel is erősödhetnek, amennyiben többféle logika szerint működő szervezetek rétegeit is képesek átfogni. (Butera 1984) Így válik érthetővé az is, hogy a munkaszervezeteknek az ipari gyakorlatban megfigyelt fejlődése a munkamegosztási és specializációs viszonyok sokszínűségét mutatja. A termelési rendszerek leírásában tehát félrevezetően leegyszerűsítene az az osztályozási kísérletek, amelyek az ipari munka világában lezajló változásokat a taylorizmus vagy a fordizmus hagyományos illetve korszerűsített formáival (neo-taylorizmus, neo-fordizmus vagy post taylori/fordi munkaszervezetekkel) próbálják azonosítani.

A munkafolyamat fejlődésének egységes kezelésére irányuló törekvéseket megkérdőjelezték azok a különbségek, amelyeket a kulturális-ideológiai összefüggések differenciáló hatása nyomán mutattak ki az iparszociológiai kutatások. (Maurice 1988, Kasvio 1985) A munkahelyi magatartások különböző megnyilvánulásai (teljesítményszínvonal, innováció, együttműködés stb.) akár az irányítás beavatkozásait (normatív előírásait, ösztönző politikáját stb.) tekintjük, akár a piaci hatásokat (munkaerőkereslet-kínálat, hiány) nem mutathatók ki közvetlen

kapcsolatok. Hol a szakmai, kulturális hagyományok, hol a lakóhelyi vagy professzionális, "informális" kapcsolatok közvetítő, sok esetben meghatározóan orientáló szerepét jelezték a kutatások.

Az iparvállalatok működési gyakorlatát vizsgáló kutatások már századunk első évtizedeiben felhívták a figyelmet a hivatalos szervezet tevékenységét befolyásoló, hivatalosan nem szabályozott informális szervezetek szerepére. Ez a kutatási irányzat olyan szervezetszociológiai iskolákban élt tovább, mint amelyek legismertebb képviselői a francia Crozier vagy az amerikai Etzioni. (Crozier 1981, Etzioni 1975, Gross – Etzioni 1985) A 60-as évtizedben a magyar ipar- és munkaszociológia több kutatása is integrálni próbálta elemzésébe azokat a társadalmi, szervezeti tényezőket, amelyek a munkahelyi teljesítmények alakulását befolyásolják. E vizsgálatok az informális szervezetek empirikusan dokumentált feltárása alapján egyértelműen cáfolták azt, hogy a hivatalos szervezeti és irányítási struktúrák önmagukban képesek az egyéni és kollektív magatartások olyan formáinak befolyásolására, mint a munkateljesítmények. (Héthy – Makó 1972, Kővári – Szirácki 1983, Kővári 1984)

Később a 70-es években a hazai és külföldi kutatásokban olyan kísérletek jelentek meg, amelyek a hivatalos és nemhivatalos szervezetek dualitásán túllépve – annak jobb megértése érdekében – a vállalati szervezet reprodukcióját befolyásoló szélesebb társadalmi összefüggések rendszerezésére vállalkoztak. (Köllő 1981) Ezek között vannak olyanok, amelyek a kulturális, történeti gyökerek szerepét hangsúlyozzák – az ún. "társadalmi hatás" (effet sociétal M. Maurice-nál).⁴ (Maurice – Sellier – Silvestre 1986) Mások a munkafolyamat és az ipari kapcsolatok viszonyában érvényesülő társadalmi kapcsolatok együttes elemzését végezték el. (Dohse – Jürgen – Masch 1987) Az ilyen típusú kutatási megközelítések különböző politikai beállítottságú képviselői között bontakozott ki a 70-es évek második felétől az egyik legnagyobb visszhangot kiváltó munkaszociológiai vitája, az ún. munkafolyamat vita. (Wood 1982, Buitelaar 1988)

E kutatási vonulat fő tudományos eredményének azt tartjuk, hogy a munkafolyamatban megvalósuló kontroll kapcsán a tár-

sadalmi újratermelés politikai dimenzióira hívta fel a figyelmet. Arra, hogy a munkafolyamatban megvalósuló emberi együttműködést szabályozó elvek létrejötte, fennmaradása több szálon is kapcsolódik az önálló intézmény- és kapcsolatrendszerrel, értékekkel, magatartásnormákkal és mozgásformákkal bíró politikai szférához. Mindezek a munkák a szervezeti viszonyok belső heterogenitására és a környezeti differenciáltságára irányították a figyelmet.

Mivel a 70-es évtized közepétől jelentkező gazdasági struktúraváltás a társadalmi, szervezeti alkalmazkodás mechanizmusainak és feltételeinek megértését elemi erővel vetette fel, a tudományos gondolkodás olyan irányba próbált tovább lépni, hogy az alkalmazkodás során létrejövő szervezeti heterogenitás és az ennek háttéréül szolgáló differenciált "társadalmi szövet" közötti lényeges kapcsolatok értelmezhetők és elemezhetők legyenek. Ehhez olyan elméleti elemzési séma kialakítását tartjuk szükségesnek, amelyek révén a hierarchiákba rendezett determinisztikus összefüggésrendszereket meghaladva, nemcsak a szervezeti heterogenitás és a társadalmi differenciáltság leírására, hanem az ezt életre hívó és működtető "horizontális" kapcsolatok azonosítására és rendszerezésére is megbízhatóan vállalkozhatunk. A szemléleti váltást nem egyszerűen a szervezeti és társadalmi sokszínűség elismerése jelenti. Azt az igényt szeretnénk megközelítésünk központi gondolataként megfogalmazni, miszerint *a cselekvési alternatívák megértésében a különböző típusú társadalmi, szervezeti, kulturális szférák közötti "átjárások" feltérképezésére van szükség.*

A szervezetszociológia számára is megfogalmazódott ez az igény. Az új technológiák alkalmazása, a képzettségi követelmények változása, a munkaszervezetek tervezett és természetes átalakulásai kapcsán sürgetővé vált egy olyan szervezETFelfogás kialakítása, amely nemcsak a szervezet és környezete közötti interakciókat képes megragadni, hanem láttatni tudja azt is, hogy a szervezeten belül különböző belső szintek, csoportok, rétegek miszerint kapcsolódnak és fedik át egymást, milyen társadalmi kapcsolatok fűzik őket egymáshoz és a vállalaton kívüli társadalmi szférákhoz, intézményekhez és ezek az emberek hogyan találják meg cselekvési lehetőségeiket. A szaporodó

számú vállalati esettanulmányokban különböző típusú – szervezési, fejlesztési, ösztönzési – beavatkozás kapcsán nálunk és külföldön már bőséges tapasztalat gyűlt össze, amelyek nem osztályozhatók a hivatalos és nem hivatalos, más szóhasználatban a formális-informális szervezetek dualitásán alapuló elemzési keretekben. De a vállalati irányítás is igényli a differenciáltabb szervezETFelfogást, hiszen beavatkozásai csak akkor hoznak eredményt, ha a tervezett változásokkal képesek új egyensúlyt, együttműködést létrehozni a szervezeten belül, amihez viszont ismerniük kell az üzemi társadalom belső folyamatait és kapcsolatrendszerét.

Butera (1984) hét, egymás mellett létező, egymást különböző mértékben átfedő réteget különböztet meg az ipari szervezetekben. Minden egyes rétegnek megvannak a maga tagjai és határai, amelyek nem mindig esnek egybe a vizsgált szervezeti egységgel. E rétegek mindegyike saját belső, koherens modellel rendelkezik, rétegenként különbözőek a kommunikációs folyamatok, a döntéshozatal, a tárgyalások és a tranzakciók rendje, eltérőek a hatalmi csoportok és az, ahogy befolyásukat gyakorolják. A különféle szektorokhoz tartozó és eltérő funkciókat szolgáló szervezetekben egyes rétegek fejlettebbek, mint mások. E felfogás a munkaszervezetekben megjelenő differenciált, összetett társadalmi viszonyok leképezésére alkalmas anélkül, hogy leegyszerűsítő uniformizálást eredményezne.

Az általa megkülönböztetett szervezeti rétegek a következők:

1. A formális szervezet, amely az egy adott egység tagjai közötti kapcsolatokat, a tevékenységeket szabályozó vállalati előírások együttese.
2. A technikai szervezet, amely a termelő tevékenységek technikai eljárási szabályai mentén formálódik, néha tágabb, néha szűkebb adott vállalatnál, attól függően, hogy az adott munka ciklusa milyen egységekre terjed ki.
3. Az intézmények "helyi képviselete", olyan szervezeti réteg, amely vállalaton kívüli normák, például különböző szakmák – ügyvédek, orvosok, tudományos kutatók, szervezők, villanyszerelők, adatfeldolgozók stb. – szabályai, magatartásnormái alap-

ján jön létre. Nem "helyi" szabályokról van tehát szó, hanem a szervezethez képest "kozopolita" normákról.

4. A tényleges szervezet, amely olyan gyakorlatot, működési eljárásokat, szabályokat, szokásokat, ölel fel, amelyek nem írtak ugyan, de világosan felismerhetők és tiszteletben is tartottak, amelyek adott helyi, speciális körülmények, hagyományok, szakmai tapasztalatok alapján jönnek létre. Terét behatárolja a formális és a technikai szervezet merevsége – meghatározó lehet például a karbantartásban, az acélöntésben, viszont nagyon korlátozott egy szerelőszalagon.

5. Az érzékelt szervezet, amelynek léte azon alapul, hogy azonos társadalmi és kulturális beállítottságú rétegek azonosan értékelik a szervezeteket szemben más beállítottságú csoportokkal. Az érzékelt szervezet a különböző szubkulturákból épül fel, értékeken, véleményeken, kultúrákon alapuló koherens rendszerek sorozatából áll össze. Hatása és meghatározó szerepe különösen változások idején, az alkalmazkodás során érezhető.

6. Az informális szervezet, amelyet Butera szűkebben határoz meg, mint az általában elterjedt felfogás, és csak a munkafolyamattal összefüggésben alakuló, a működés speciális aspektusait befolyásolni próbáló struktúrákat ért informális szervezeten, amelyek hivatalosan nem tervezettek, amelyek normái, céljai, tagsága, vezetése eltérnek a formális szervezetétől. (A munkavégzést meghaladó céllal működő szervezeteket, mint például a pártok, szakszervezetek sejtjeit nem tekinti tehát az informális szervezeti réteg részének.)

7. A komplex szervezet, amely a különböző szervezeti rétegek integrációja, de több, mint összegük, mert egyúttal a különböző rétegek közti belső koherenciát is biztosítja. Ebben fejeződik ki tehát az az "összjáték", ahogy a különböző szervezeti rétegek együttesen formálják a technikai és emberi erőforrásokat összetartó magatartási szabályokat.

A szervezetek alkalmazkodásának társadalmi folyamata ebben a felfogásban tehát úgy fogható fel, mint a különböző szervezeti rétegekben eltérő normák, magatartásminták, "szabályok" szerint végbemenő kumulatív változások sorozata, amelyben a szervezeti modell megváltoztatása nélkül végbemehetnek innová-

ciók, új kapcsolatrendszerek formálódhatnak, új vezetői stratégiák születhetnek. A különféle szervezeti rétegekben kialakuló pozíciók, kapcsolatok és a köztük való tájékozódás egyúttal lehetőséget nyújt a szervezet tagjainak és csoportjainak egyéni és kollektív cselekvési lehetőségeik alakítására is.

Hasonló következtetésekre jutott több, a társadalmi, szervezeti változásokat a hálózat-elemzés módszerével vizsgáló kutató is. Granovetter például, aki a társadalomban, a szervezetekben létrejött különböző erős "kötésekkel" egymáshoz kapcsolódó hálózatok között fennálló ún. "gyenge kötéseket" összekötő, az integrációt és a mobilitást biztosító "híd" funkcióját mutatta ki, szintén az egyén többféle kapcsolatrendszerhez való tartozásában látja az autonóm cselekvés lehetőségét.

"Az a tény, hogy az individuum különböző időkben és különböző helyeken képes megfelelni a mások elvárásainak, lehetővé teszi egy belső mag fenntartását, a belső attitűdök megőrzését, miközben különböző elvárásokhoz alkalmazkodik." (Granovetter 1988:41)

Az egyidejűleg stabil és innovatív szervezeteket úgy írják le, mint olyan alhálózatok rendszerét, amelyek nagymértékben átfedik egymást, és a szorosabb csoportok között "nagyszámú gyenge kötés hídszerű funkciót tölt be", a csoportok, klikkek tehát nem zárkoznak el egymás elől, hanem nyitottak az információk, újítások befogadása és továbbítása szempontjából (*i.m.*, 51-55.)

Az egyént vagy a különböző társadalmi-szervezeti csoportokat az előttük nyíló vagy megszűnő cselekvési lehetőségek felismerésében, értelmezésében és kihasználásában az "előéletükre" jellemző és a társadalmi, szervezeti viszonyok kezelésében eddig szerzett tapasztalataik orientálják. A különböző típusú tanulási folyamatokban születő szakmai, ideológiai és kulturális értékek tartalma, színvonala, összetétele teszi lehetővé, alapozza meg az egyéni és kollektív cselekvési stratégiák – hosszabb távon életstratégiák – kialakítását. A cselekvési lehetőségek kihasználását biztosító érdek- és hatalmi viszonyok mozgósításához szükséges "szakmai" és "társadalmi" tanulási folyamatai viszont korántsem automatikusan követik egymást. A

társadalmi, szervezeti változásokkal foglalkozó kutatások tapasztalatai szerint a cselekvési lehetőségek "társadalmi elsajátítása" fáradságosabb és időigényesebb, sőt kockázatosabb is, mint a szakmai jártasság megszerzése. Ennek az a magyarázata, hogy a cselekvési lehetőségek befolyásolása és alakítása sohasem társadalmilag légüres térben zajlik, sohasem egyéni akciók egyszerű összegződése, hanem emberi, társadalmi interakciók sorozata, ami kollektív tudásra épül és kollektív tudást fejleszt. A cselekvési lehetőségek felhasználása egyúttal a szereplők mozgásterét befolyásoló, egymásra nézve kötelező "játékszabályok" kölcsönös elfogadását és betartását jelenti. (Makó 1985a:108-109)

Az emberi, társadalmi kapcsolatok különböző szerveződési formáiban – a különböző társadalmi "terekben" – szabályozó mechanizmusok hatásukat a társadalmi szereplők megélt és a jövőre kivetített (anticipált) tapasztalataiból építkező értékek, normák, minták közvetítésén keresztül fejtik ki, s így befolyásolják a cselekvés formáját és irányát. (Reynaud 1980) Ezért sem eredményezik mechanikusan a technológiai, szervezeti, irányítási rendszerekben lezajló változások az érintettek, vezetők, munkások, alkalmazottak gondolkodásának módosulását, nem határozzák meg közvetlenül a konfliktusmegoldás formáit, a szervezeti integráció mértékét. A vállalati szervezetben megvalósuló emberi kooperáció olyan feltételeiben, mint a technológiában, vagy a szervezeti-irányítási rendszerben végbemenő változások hatását a dolgozók szocializációjának tapasztalatai, a vezetési, irányítási tradíciók közvetítik.

A termelési folyamatban megvalósuló együttműködés létrehozásának gondoljai tehát elválaszthatatlanok és érthetetlenek az ipari kapcsolatok partnereinek – állam, munkáltatók, munkavállalók – viszonyában érvényesülő minták alakulásától, a gazdasági struktúra átalakításának általános nehézségeitől. De, mint már bemutattuk, csak egy tágabb, veszélyesen általánosító determinizmushoz jutunk, ha nem tanulmányozzuk azokat a módokat, mechanizmusokat, ahogyan az ipari kapcsolatok rendszere térben és időben változó módon, eltérő történelmi tradíciók, helyi sajátosságok között kifejti hatását a vállalati szervezetekben, a munkafolyamatokban.

Nem elégséges tehát a különböző szférák közti összefüggések semleges felmutatása, véleményt kell alkotni esetről-esetre, kutatásról-kutatásra arról is, hogy milyen gazdasági, politikai célok, társadalmilag elfogadott értékek megvalósulását, továbbélését vagy kudarcát hordozzák a társadalmi kapcsolatok különböző szabályozóinak egymást erősítő vagy gyengítő mechanizmusai, amelyek együttesen készítetnek az együttműködésben bizonyos cselekvési lehetőségek megragadásához, mások mellőzéséhez. A társadalom kutatójának "tudományos képzelőerejére" van szükség ahhoz, hogy felfedezze a különböző típusú változások társadalmi, gazdasági, szervezeti előnyeit megragadni képes, együttesen létező, különféle magatartások között a fennálló struktúrát konzerváló, átmentő, továbbfejlesztő avagy meghaladó mutációk különbségeit. Sőt azt, hogy ezek hogyan kapcsolódnak a társadalom és a gazdaság egyéb szféráiban lezajló változásokhoz, társadalmi stabilitást eredményeznek-e, avagy csak feszültségekkel terhes *status quo*-t állandósítanak. Amennyiben azt állítjuk, hogy az egyének és a különféle társadalmi csoportok nem "szenvedő alanyai" a különféle változásoknak, hanem reális partnerek, akkor meg kell világítanunk azt, hogy mi teszi lehetővé a különböző, bár determináns hatással nem bíró, de azért tartósan kondicionáló struktúrák között élők és tevékenykedők autonóm cselekvési lehetőségeit – az állandó alkalmazkodással a társadalmi folyamatosság fenntartását.

A társadalmi, szervezeti változásokkal kapcsolatos kutatási tapasztalatok arról számoltak be, hogy a különféle társadalmi szerveződési formákban, családban, kisebb közösségekben, régiókban, vállalati szervezetekben, politikai intézményekben élő, mozgó, cselekvő emberek miként hozzák létre azokat a kapcsolatrendszereket – hálózatokat –, amelyeken keresztül képesek reagálni az őket érő, különböző típusú kihívásokra.⁵ Mindez arra utal, hogy a társadalmi, szervezeti változások irányíthatósága elképzelhetetlen csak egy, bármennyire is alaposan elemzett formációban gondolkodva.

A társadalmi változások partnereinek – az irányítás képviselőinek és az irányítottaknak – a mozgásterét a szegmentált, heterogén társadalom különböző szféráiban ható szabályozó

mechanizmusok sokfélesége egy adott szférában szűkítheti, miközben időben és térben bővítheti is.

A modernizációs és reformtörekvések sikere is jelentős mértékben múlik azon, hogy az irányítási tevékenységeket mennyire tudják összhangba hozni a társadalom önszabályozó mechanizmusaival. Mennyire ismerik fel és tudják elválasztani egymástól az irányítói beavatkozás egyik vagy másik típusa fokozására működtetett rejtett társadalmi kapcsolatrendszereket, s azt, hogy milyen társadalmi erőktől milyen értékek követését s milyen más értékek háttérbeszorítását várhatják. Itt nem egy sematikus "alulról építkezésre" utalunk, hanem arra, hogy a társadalom irányításának, reformereinek és modernizálóinak, ha nem is együttes, de közös feladata felismerni a társadalmi mozgásokat, mozgásformákat, s teret nyitni a mélyben kitermelődő emberi szakértelem, szervezeti tapasztalatokban, együttműködésben megtestesülő társadalmi erőforrások hasznosításának.

III. A társadalomfelfogás differenciálódása – a különböző társadalmi terek működését szabályozó mechanizmusok (és integrációjuk)

A társadalom és a gazdaság alkalmazkodási folyamatainak megértéséhez bizonyos fogalmi tisztázást kell végezni, mégpedig a társadalomirányítás képviselői által gyakorolt "szabályozás" és a társadalomnak a saját újratermelése feltételeit alakító azon mozgásformái között, amelyeket a társadalmi "szabályozó mechanizmusok" fogalommal jelöl a szociológia. (Piore – Sabel 1984, Bagnasco 1985, Reynaud 1980) Korántsem a társadalomirányítás módszereinek, technikáinak elemzése és rendszerezése miatt vállalkozunk erre, hanem azért, mert úgy látjuk, hogy a gyakran egymásba csúsztatott, tisztázatlan fogalomhasználatból olyan zavarok származnak, amelyek a társadalmi változások természetének megértését (s következésképp irányíthatósága lehetőségeinek, eszközeinek feltárását) lehetetlenné teszik.

1. A reguláció jelentése

A liberális gazdaság hívei, csakúgy, mint az állami dirigizmus technokratái többnyire nem fordítanak figyelmet arra, hogy megkülönböztessék egymástól az állami irányítás szabályozó tevékenységét a társadalmi viszonyok és az emberi cselekvési

lehetőségek bonyolult összjátékában megjelenő társadalmi szabályozástól. A magyar nyelvhasználattal szemben a francia nyelvhasználat különbséget is tesz a különböző rendszerek "önfenntartó" szabályozását jelölő általános fogalom – a "régulation" – és az állami beavatkozást jelölő fogalom a "reglementation" között.

A reguláció vagy más megfogalmazásban az "egyensúlyozó mechanizmus" (angolul: "balancing mechanism" vagy "equalibration") a szociológiában olyan típusú korrekciók összességét jelöli, amelyek a társadalmi újratermelés valamely szerveződési formájának (például termelés, család, település stb.) fenntartására szolgálnak. A biológiai vagy fizikai rendszerekkel szemben a társadalmiak nyitottabbak, hiszen a társadalmi szerveződésre vonatkozó egyéni és csoportos értékelések a társadalom viszonyrendszerét szervező szabályokat "sérülékenyebbé" teszik. Ám ez biztosíthatja egyúttal a társadalmak sajátos alkalmazkodóképességét is.

A fogalmi zavart tovább növelte a 70-es évtized második felétől az USA-ból elindult ún. deregulációs mozgalom, amelynek célja az állam gazdaságban játszott szerepének visszaszorítása volt. A reguláció általunk használt – szociológiai – felfogása értelmében ennek csökkentése vagy növelése nem képezi mozgalmak, politikák célját, hiszen a társadalmi viszonyokban objektíve kialakuló és érvényesülő mechanizmusokat értünk rajta, melyeket mennyiségekkel jellemezni sem lehet. Az ún. "dereguláció" – amely megfogalmazódhatott a munkáltatók, a liberális értelmiség vagy az államigazgatás berkeiben különböző érdekek/értékek nevében – a reguláció különböző mechanizmusai közötti újfajta egyensúly megteremtésére irányuló harcokat tükrözte. Bizonyos esetekben a munkáltatói döntésekkel kapcsolatos szakszervezeti kötöttségek lazítását, más esetekben a gazdaságba való állami beavatkozás csökkentését vagy mindkettőt együtt is jelentette, jelentheti.

Felfogásunkban például a jogi eszközökkel történő szabályozás egyaránt szolgálhatja az állami irányítás hatókörének növelését vagy csökkentését. Hasonlóképpen a pénzügyi szabályozás is célozhatja az állam társadalmi szerepvállalásának fokozását vagy csökkentését. Az állam vagy más kollektív in-

tézmények, pártok, egyesületek, szövetségek, aktív és tudatos beavatkozásának alakítása a "reguláció" fogalom helyett – a francia "regmentation" párjaként – inkább a "regula" fogalommal írható le. Például nálunk a politikai intézményrendszer továbbfejlesztését szolgáló gyülekezési és egyesülési törvény a társadalom különböző szféráiban működő és érvényesülő rendszerek befolyásolására, a beavatkozás határainak, eszközeinek, lehetőségeinek kialakítására szolgál. Az ilyen fokozott szabályalkotással járó tevékenység – értelmezésünk szerint regularizáció – jelentheti egy társadalmi intézmény, adott esetben az állam szerepének visszaszorítását, de növelését is, bár valószínűleg leginkább az állami politika hangsúlyváltását tükrözik – tehát értelmezésünk szerint az egyik regulációs mechanizmus átalakulását és a többi társadalmi szabályozó mechanizmussal való összhang újrarendezésének igényét.⁶ Az állami szabályalkotó tevékenység önmagában azonban csak saját törekvését fejezi ki (szerepének csökkentésére vagy erősítésére) és csak akkor érheti el célját (beavatkozás visszaszorítását vagy fokozását), ha a társadalom egyéb szféráiban működő szabályozó mechanizmusokkal sikerül összhangba kerülnie.

A társadalmi, gazdasági folyamatok megítélésében gyakori zavar forrása, hogy mind a piac önkorrekciója, mind a bürokratikus-centrális irányítás hivei összemoszák a "reguláció" és a "regularizáció" fogalmait: a társadalmak objektív folyamatokban megjelenő szabályozó mechanizmusait és az állami szabályozást. Figyelmen kívül hagyják, hogy az állam szabályozó tevékenysége (regularizáció) éppúgy társadalmilag kondicionált, mint a piacok létrejötte, működése, gazdasági szabályozó funkciója.⁷ (Nem az "önkéntes beavatkozástól" a "spontán önkorrekcióig" terjedő skála két végpontja közötti mozgásokat kell tehát elemeznünk.) Ez a tévedés "állam vagy piac", "állam és piac" dichotómiákban való gondolkodásra szűkíti le az elemzést és mind a politikai, mind a tudományos gondolkodás figyelmének köréből kizárja azokat az egyéb társadalmi jelenségeket, amelyek más, mind a piac kiépülését, működését, mind az állami politikák formálódását is alakító társadalmi folyamatok, szabályozó mechanizmusok működésére utalnak.

Ha viszont a piac és az állami beavatkozás mellett létező

mechanizmusok kétségtelen jelenlétének felismerésére kényszerítenek a tények, akkor gyakran vitatják a más típusú regulációk autonómiáját, öntörvényűségét s hol az állam, hol a piac szabályozó mechanizmusainak "alárendelve" azok alrendszeriként fogadnak csak el egyéb társadalmi szabályozókat.

Példa erre, hogy gyakran a kisvállalkozások terjedésében is egyszerűen a piaci kihívásra adott racionális vállalati, munkáltatói, decentralizáló reakciót látunk, vagy olyan jelenséget, amit az állami irányítás "háttérparként", foglalkoztatási "védőhálóként", kereseti "feszültségvezető szelepként" szabályozási aktusokkal létre tud hozni. Holott a kisvállalkozások sajátos együttműködési viszonyainak vizsgálata, a különböző országokban fellelhető vállalkozói övezetek tanulmányozása a különböző összefonódó családi, etnikai, lokális kisközösségek reciprocitáson alapuló sajátos szabályozó mechanizmusait tárták fel. De példaként állhat az is, hogy a nagyvállalatok szervezeti autonómiáját szintén hol a piaci viszonyokra való reagálásból, hol az állami politikával való kapcsolatokból – esetleg a kettő együtteséből – próbálják magyarázni, mellőzve ezen autonómiák történeti, fejlődésbeli, regionális kapcsolatrendszerbe ágyazott sokrétű és egymástól már egy-egy országon belül is gyakran eltérő társadalmi arculatának megértését.

A szervezetszociológia legszínvonalasabb tanulmányai (Héthy – Makó 1972, 1987, Butera 1979, Gyenes – Rozgonyi 1981) ugyan időről-időre felhívták erre a figyelmet, a gazdaságot átfogóan elemezni kívánó gazdaságszociológia azonban még csak kísérletezik a "szervezetek relatív autonómiája" és a gazdaság egyéb társadalmi jelenségei közötti összefüggésrendszer feltérképezésével. (Butera 1984)

Hasonlóképpen a területi autonómiák létéről és hatásairól számolnak be hosszú idő óta a regionális kutatások. Márpedig egyes régiók gazdasági-társadalmi lemaradásának vagy gyors felzárkózásának összetevői nem érthetők meg csak az állami politikák és/vagy a piaci viszonyok függvényében. A régiók autonóm gazdasági szerveződésének interpretálása is a fejlődés társadalmi mozgásformáinak átfogó elemzésére vár. (Sabel 1987, Bagnasco 1985, Trigilia 1985, Becattini 1985, Enyedi – Weldman 1986)

A szabályozó mechanizmusok új elméleti megközelítését nemcsak az előbbieken kifejtettek, tehát a társadalomban együttesen ható többféle reguláció elismerésének tudományos igénye sürgeti, hanem annak a sematizmusnak a leküzdése is, amely a társadalmi szabályozás irányításként való felfogásából következő az alá- és fölérendeltségi kapcsolatokat, a vezetés hatalmát, az alárendeltek autonómiájának hiányát egyaránt abszolutizálja. Technokrata megközelítésben a társadalom szabályozása az irányítók nélkül elképzelhetetlen, sőt számukra az egyedüli "semleges", a csoportérdekek fölé helyezkedő "szabályozó" az állam. A társadalmi együttműködést át- meg átszövő szokásokat utasításokká, előírásokká igyekeznek változtatni. Gyakorlatukban az irányítói tevékenység hierarchikusan magasabb szintre kerül az irányított tevékenységnél.

A vállalat szintjén ez a szemlélet a munkáltatók, a vezetők cselekvési lehetőségeit túlbecsüli. Ez vezet aztán más hatásokkal együtt az "irányítási realitásérzék hiányához". (Crozier 1987) Természetesen a komplex és dinamikusan változó emberi, társadalmi kapcsolatok központi, állami szabályokkal való terelése, irányítása elkerülhetetlen, de ez nem jelentheti – és a tények, történeti folyamatok ismeretében objektíve nem is jelenti – egyetlen regulációs típus, így az állami, s azon belül is csak a bürokratikus-centralizált szabályozás tényleges dominanciáját.

A társadalom és a gazdaság különböző szféráiban ható szabályozó mechanizmusok általunk képviselt felfogása nem előzmények nélküli a hazai irodalomban. A magyar szövetkezeti mozgalom jellegének értelmezésében jól hasznosíthatónak bizonyultak Tellér Gyula kategóriái: a tervutasításos, a piaci és az ideológiai integrációs mechanizmusokról. (Tellér 1985) A gazdasági rendszerek természetrajzának megértésében az elemzés új perspektíváját kínálta a bürokratikus, a piaci, az etikai és az altruisztikus koordináció típusainak megközelítése Kornai Jánosnál. (Kornai 1980, 1983) A szabályozás más kategóriákban megragadott típusai közel állnak a gazdaság-antropológus Polányi Károly által a társadalmi egység és stabilitás változásokon át való fennmaradásának megértésére alkalmazott gazdasági integrációs formák szerinti elemzőmóddhoz:

"Az alapvető, empirikusan felfedezhető sémák a reciprocitás, a redisztribúció és az árucseré. A reciprocitás a szimmetrikus csoportosulások kölcsönösen megfelelő pontjai közti mozgásokat jelöli: a redisztribúció egy központ felé irányuló, majd e központból kiinduló elsajátítási mozgásokra utal: a csere oda-vissza mozgásokra vonatkozik, melyek egy piaci rendszer 'személyei' között zajlanak... Látható, hogy a különböző integrációs sémák különböző intézményes alakzatot feltételeznek." (Polányi 1976:241)

Manchin Róbert és Szelényi Iván a Polányi féle szabályozókból kiindulva a piaci és a redisztributív sémák különböző kombinációival próbálják meg leírni a modern társadalmakat. (Manchin – Szelényi 1988)

A. Bagnasco, olasz szociológus a gazdasági tevékenységek szabályozásának négy fő mechanizmusát különbözteti meg. Az elsőnek a reciprocitást tekinti, amely a családi, baráti viszonyokban, a helyi közösségekben – mint nálunk a kalács építésben – szabályozza a gazdasági célú együttműködést. A második szabályozó mechanizmusnak a meghatározott termelési viszonyokon belül létrejövő piacot tekinti. A harmadik mechanizmus a nagyipari szervezeteken belül jött létre, hogy kiküszöbölje a piaci bizonytalanságot, és a szervezetek relatív autonómiájában jut kifejezésre. A negyedik szabályozó mechanizmus a politikai, állami beavatkozás, amely a piac negatív társadalmi hatásait, beleértve a munkaerőpiac keménységét hivatott ellensúlyozni. Elemzése szerint a 70-es évek válsága során a nagyvállalati szervezetek és a politikai beavatkozás szabályozó mechanizmusai a kifáradás olyan tüneteit mutatták, mint pl. a hierarchiák megmerevedését, a gazdasági szereplők motivációjának hiányát, a konfliktuskezelés elhúzódását. A nagyvállalatok decentralizálását így a piaci mechanizmusok társadalmi és gazdasági szabályozó szerepének erősítésére tett erőfeszítésnek tekinti, miközben kimutatható a vállalati szervezeteken belüli dereguláció, illetve újraszabályozás is. A kisvállalatok sajátos, autonóm kapcsolatrendszerében pedig a piaci szabályozás és a kisközösségek reciprocitáson alapuló regulációjának elegyét látja. (Bagnasco 1985)

IV. Az alternatívakeresés terei

A hetvenes évek közepétől a fejlett ipari országokban a meg-növekedett verseny követelményeként, a magasabb minőség és a rugalmas termelés, a fokozott anyag- és energiatakarékosság, a munkaerő sokoldalúbb és rugalmas felhasználása olyan új célokká emelkedtek, amelyeknek elérését az eddig viszonylag jól működő társadalmi mechanizmusok nem tudták megvalósítani. Az évtized második felétől, a tőkés országok gazdaságpolitikai reagálása, az ipari struktúraváltás, a technológiai fejlesztések nem egyszerűen a gazdasági, ipari alkalmazkodásról vallanak, hanem a *társadalmi együttműködést korábban szabályozó társadalmi mechanizmusok válságáról, átalakulásáról, megújulási lehetőségeiről.*

Az alternatíva keresése a társadalom különböző szféráiban, több irányban indult meg és zajlik napjainkban is. Az alkalmazkodás társadalmi folyamatainak egyik ilyen színtere az állami gazdaságpolitika. A gazdasági válság hatására az egyes országok, kormányok, politikai intézmények sokféle módon értékelték át addigi gazdaságpolitikai prioritásait. A gazdasági alkalmazkodást kihívó, kísérő társadalmi problémák elemi erővel jelentek meg a politika színterén. A gazdaságpolitikai váltásban mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekképviselői, politikai szervezeteiken keresztül megpróbálták érdekeiket érvényre juttatni. Hiba lenne azonban a fejlett tőkés országok sikeres gazdasági alkalmazkodása mögött csak a kényszerítő piaci körülmények hatására visszavonuló szakszervezeti érdekképviselőket, a munkáltatók erősödő pozícióját, miként a

gazdaságpolitikai irányváltás kialakításában, megalapozásában kizárólag a politikai szférában lejátszódó harcok eredményét látni.

A fejlett ipari országokban lezajló változások – az új technológiák megjelenése és rohamos terjedése, a termelő decentralizálás jelensége, a korszerű kisüzemek, kisvállalkozások fellendülése – gyökerei a 60-as évekre nyúlnak vissza. A társadalmi megújulás akkor felfakadt igénye által kiváltott munkavállalói, munkáltatói stratégiából csíráztak ki. Az alkalmazkodás gazdasági követelményei a 70-es évek válsága során fogalmazódtak meg, társadalmi igénye azonban már a 60-as évek végének mozgalmában. (Touraine 1968) Alternatívait akkor tekinthetjük sikeresnek, ha nemcsak a gazdasági válságból való kilábalást, hanem hosszabb távon az ipari termelés megújulását, a munkavállalók, a munkáltatók hosszú távú cselekvési lehetőségeit, e lehetőségek bővülését is biztosítják.

A vállalatok vezetése egyszerre több irányban, így az állami politikák számukra kedvező befolyásolásában, a termelési, finanszírozási, értékesítési struktúrák megújításában, a munkafolyamat technológiai, szervezeti, munkamegosztási viszonyainak átalakításában keresi a rugalmas alkalmazkodás lehetőségeit.⁹ A technikai-technológiai és szervezeti-társadalmi innovációk két irányba mutatnak. Az egyik irányban megújítják, alkalmazkodásra képessé teszik a fejlett ipari országok eddig uralkodó termelési modelljét, a tömeggyártást.

A másik irányban korábban háttérben lévő, vagy perifériális szerepet játszó termelő szervezetek, a kisüzemek, kisvállalkozások megerősödésével új alternatív modellt eredményeznek. A két irány országoként, iparáganként egymással különböző mértékben összefonódva jelentkezik. A meglevő, tömegtermelő modell továbbfejlesztése, módosítása a csúcstechnológiák bevezetésével a technológiai innovációkra, a 70-es években kikísérletezett különféle vállalati és munkaszervezeti reformokra, a munkáltatók és a munkavállalók közötti együttműködés új formái révén a dolgozók felelősségvállalásának, a vállalat iránti elkötelezettségének növelésére épül.

Számos iparágban – az autótól a ruházati iparig – ezek a törekvések olyan vállalati – globálisnak nevezett – stratégiák-

hoz is kapcsolódnak,¹⁰ amelyek a nemzetközi munkamegosztásban rejlő lehetőségek kihasználásával biztosítják a költségek csökkentését, a termelés szervezeti, társadalmi rugalmasságát. (Frobel – Heinrich – Kreye 1980)

Míg korábban, a 70-es évek elejéig a munkaszervezeti reformok a merev technológiák ("rigid automation") fellazítására irányultak, addig a 70-es évek közepétől elterjedt csúcstechnológiák a technológiai és a szervezeti rugalmasság megvalósítását együttesen tették lehetővé.¹¹ Ám mivel a mikroelektronika, a számítógépes irányítás önmagukban rugalmas termelési folyamatok technológiai alapjait teremtették meg, a merev munkamegosztási viszonyokra épülő szervezetek is hatékonyakká tudtak válni az új kívánalmak szerint. (Maurice 1986) A rugalmas technológiákra épülő munkafolyamatok ugyanakkor hierarchikus, tekintélyelvű nagyvállalati szervezetekbe is integrálódhatnak, amire az egyik legismertebb nyugat-európai példa az olasz FIAT cég. De alapjai lettek olyan rugalmas vállalati és autonóm munkavégzésre épülő szervezeti rendszereknek, mint például az ún. "bolygó vállalatok" vagy a kisvállalkozói hálózatok. (Simonyi 1987c)

A műszaki, technikai fejlődésben élenjáró, tőkeerős ágazatoknál szélesebb körben, a tömeggyártó nagyvállalati szervezet technológiai-szervezeti megújulási lehetőségeitől eltérő termelési modell kialakulásának is tanúi lehetünk azonban napjainkban. A nehezedő gazdasági körülmények között a nagyvállalati alkalmazkodás egyes rétegeket kirekeszt a tömegtermelő munkaszervezetekből, mások elutasítják a változások nyújtotta perspektívát, megint mások megszerzett tapasztalataikat pozícióik javítására használják fel. A változatos indítékok által vezérelt különböző rétegek, korábban háttérbe szorult termelési formációkban találnak munkát, megélhetést, perspektívát. A tömegtermelés mellett feledésbe merült olyan termelési minták, mint a kisüzemek, a kisvállalkozások, a gazdasági válság megváltozott körülményei között és már más technikai, technológiai adottságok mellett széles körben váltak újrahasznosíthatókká.

A meglevő nagyipari, tömeggyártó szervezetek reformja mellett, a korábban idejétmúltnak tekintett kisvállalati rendszer

részben spontán fellendülése, részben államilag támogatott fellendítése országonként eltérő mértékben, de minden fejlett tőkés országban részese volt a gazdasági helyzet stabilizálásának, az alkalmazkodási sikereknek. Ennek az alternatívának az iparban a mikroelektronikán alapuló technikai fejlődés, az üzemmérettől való függetlenedés, a kis szériák termelékeny előállításának technikai lehetősége is kedvez. A munkásigényekben bekövetkezett változások, a nagyobb autonómia, a tartalmasabb munkafeladat igénye mellett az ipari fejlődés a munkásság egyes rétegeiben jelentős szakmai, gyakorlati ismereteket, az érdekérvényesítés szervezeti, társadalmi tapasztalatait is felhalmozta. Mindez együttesen nemcsak az innovatív gazdasági alkalmazkodás feltételeit hozta létre a kisüzemi szférában, hanem a megjósolt feltételezésektől eltérő módon, mértékben és ütemben újíthatja meg a termelés emberi, társadalmi viszonyait is.

Mindezek az alkalmazkodási "válaszok" az ipari országok eltérő gazdasági szervezetrendszerén belül, a sokféle politikai intézményrendszer keretei között, a különböző társadalmi, kulturális hagyományok mentén alakuló alternatívák sokszínűségét mutatják, vagyis a meglevő struktúrák meghaladási lehetőségeinek differenciáltságát. Ugyanakkor az alkalmazkodási "válaszok" sokszínűsége arra utal, hogy az egyes társadalmak, s azon belül egyes társadalmi csoportok alkotó, autonóm módon képesek a rendelkezésükre álló cselekvési lehetőségekkel élni. Az alkalmazkodás differenciált folyamatai gyakran nemcsak a különböző társadalmi szereplők előtt nyíló lehetőségekből kialakított autonóm cselekvések eredményeire hívták fel a figyelmet, hanem arra is, hogy a 70-es, 80-as évek válságának leküzdéséhez az ipari társadalmak olyan erőforrásainak mozgósítására volt szükség, amelyeket önmagában sem a piaci racionalitás igénye, sem az állami beavatkozás (de még e kettő együttese) sem tudott volna megmozdítani egyéb társadalmi szabályozó (önfenntartó, kiegyensúlyozó) mechanizmusok nélkül.

1. A helyi társadalmak sajátos szabályozó mechanizmusainak újrafelfedezése: a középolasz fejlődés

Az elemzések egy része szinte automatikusnak tekinti azt, ahogy a rugalmatlanná vált tömegtermelő nagyvállalatok decentralizálva és a szakszervezeti nyomást elkerülve rátaláltak "az olyan szervezeti struktúrákra [...] amelyeket egyszer kiépítve biztosítható a vállalat rugalmassága." (Dallago 1988) Holott nemcsak az autonóm, független, önállóan piacra termelő kisvállalatok fellendülése, de még a nagyvállalatok által létrehozott, vagy az ő megrendeléseikre termelő kisvállalkozások hálózattá szerveződése sem tudható be egyszerűen a 70-es évek megváltozott világpiaci helyzetére adott automatikus válasznak. De nem hozható létre, mint ezt például a szovjet intézkedések eddigi eredményei tanúsítják, egyszeri igazgatási aktussal sem. (Gorbacsov 1987) A kisvállalati szféra fejlődése – Kínától Japánig, Olaszországtól az Egyesült Államokig – hosszabb társadalmi, politikai folyamatokból táplálkozik, s kibontakozásához mindenütt sajátos társadalmi feltételekre és tartós, sokirányú politikai támogatásra is szükség volt.

Az ipari termelés nagyvállalati modelljétől nemcsak munkaszervezetileg, vállalati struktúrájában, hanem társadalmi viszonyaiban is eltérő modelljének tanulmányozásához a közép-olaszországi "ipari övezetek" szemléletes példaként szolgálnak.¹²

E környékeken, ahol egy-egy kisváros, vagy kisvárosok láncolata specializálódik egy-egy iparág egy-két termékére, a helyi gazdaság egyszerűen a követés-másolás módszerével képes növekedni. A vállalkozói tevékenység megkezdéséhez viszonylag csekély – korábban főként családi felhalmozással, később jelentős központi és helyi források támogatásával előteremthető tőke elegendő, mert a "know how" a helyiek számára ismert. A növekedés nem egy-egy cég felpumpálásával történik, hanem kifelé, a termelő egységek szaporításával, s ez az optimális szorozatnagyság elérésének sajátos módját biztosítja. A termelési ciklust szervező, végterméket kibocsátó nagyobb vállalatoknál

így munkaerőket megtakarító, komplex rendszerekben folyik a termelés, míg a kisebbeknél korszerű gépekkel – NC esztergákkal vagy lézeres varrógépekkel – egyszerűbb irányító apparátussal termelve mód van a legkülönbözőbb foglalkoztatási formákban integrálni a helyi munkaerőt.

A középosztás fejlődés e típusának megértéséhez két történelmi sajátosság nyújt fogódzót. Az egyik a több évszázados városiasodás, amely révén az ipari, kereskedelmi, pénzügyi, kulturális hagyományok tágabb körzetekre sugárzódtak szét. A másik történelmi sajátosság az agrártermelés autonóm formáinak, a felesbérllő rendszernek és az ezen belül kifejlődött kisüzemeknek az elterjedtsége.

A tömegtermelés kialakulása után is tovább élő hagyományos ágazatokban (könnyűiparban, építőiparban, stb.) a 70-es évekre a középosztásországi kis és középvállalatok százai, ezrei – esetenként egy-egy anyavállalathoz kötődve – a látszólag lehetetlent hajtották végre: nagy, oligopol piacokra termeltek tömegárút, ám akár napról-napra diverzifikált összetételben.

Mindehhez egy minden termelőhöz eljutó közvetítő, kereskedő hálózat is szükséges volt, amely "hajszálerein" folyamatosan informálta a termelőket, a kooperálókat, a vásárlókat igényekről, követelményekről, kapacitásokról, lehetőségekről egyaránt. Ez a közvetítő, kereskedő hálózat volt képes a decentralizált, szétszórt termelési hálózat termékeit kanalizálni a nemzeti és nemzetközi piacok felé, s egyúttal elősegíteni, hogy adott területi egységen – városon, járáson – belül megvalósuljon az optimális szérianagyság. Az ipari övezetek így módon való kialakulása természetesen elképzelhetetlen lett volna a közlekedési feltételek, az úthálózat, a szállítóeszközök ugrásszerű fejlődése és a kommunikációs kapcsolatok kiépülése nélkül.

A kisvállalkozások túlsúlyát mutató olasz vidékek közös politikai jellemzője, hogy a sajátos politikai hagyományok alapján a helyi irányítást stabilan, évtizedek óta ugyanazok az erők – Észak-Keleten a kereszténydemokraták, Közép-Olaszországban pedig a szocialistákkal szövetkező kommunista párt – tartják kézben. Így a helyi kormányzás nincs kitéve ingatag, gyakran döntésképtelen, vagy hosszútávú koncepciók megvalósítására képtelen koalícióknak, mint Olaszország más vidékein. A nem-

zetközi és nemzeti piaccal, de a központi, állami beavatkozással szemben is képes volt a helyi társadalom védelmére, gazdasági és politikai eszközökkel egyaránt segítette a kisiparosi, kisvállalkozói hálózaton alapuló ún. diffúz iparosítást. Infrastruktúrát fejlesztettek és így megfelelően ellátott területeket biztosítottak a vállalkozók számára, támogatták a szakemberképzést, a helyi termékek forgalmazására, a helyi kooperáció elmélyítésére konzorciumok, szövetkezetek és egyéb együttműködési formák létrehozásánál bábáskodtak. Érthető módon a szakszervezeti aktivitásnak sem volt e térségben célja a helyi politikai viszonyok gyengítése, és a helyi politikai irányítás is erősen elkötelezett az ipari konfliktusok mielőbbi, a vállalkozók és alkalmazottaik számára kölcsönösen előnyös rendezésében.¹³

Ez a gazdasági fejlődési-alkalmazkodási út a maga társadalmi feltételrendszerével együtt arra hívta fel a figyelmet, hogy a piac szabályozó mechanizmusai és az állami, irányítói beavatkozás hatására, a nagyvállalati racionalitás érdekeltsége mellett a kisvállalkozások világában nem egyszerűen csak a piaci-állami-nagyvállalati fejleményekre adott automatikus reakciókat tapasztalhatnak, hanem a közösségi, piaci, állami, politikai hatások autonóm feldolgozását az egyéni és kollektív magatartásban.

A családi, kisközösségi viszonyokban tettenérhető a társadalmi, együttműködési viszonyoknak a reciprocitáson-viszonossági szolgáltatásokon alapuló szabályozása. Ez pedig a piac és az állami irányítás szabályozó mechanizmusai mellett önálló befolyással, hatással bír, és – a másik kettővel összhatásban, egymást befolyásolva – a technológiai, szervezeti fejlődés, a gazdasági alkalmazkodás és a társadalmi újratermelés szempontjából egyaránt előnyösen – nyújt háttérrel és cselekvési lehetőséget a gazdaság egyéni és kollektív szereplőinek. A kisebb közösségek, "helyi társadalmak" együttműködésében a reciprocitáson alapuló társadalmi szabályozó mechanizmus az a sajátosság, amely a helyi, regionális irányítás politikai viszonyában is képes megjelenni és bizonyos nemzeti, állami politikáktól független önmozgási lehetőséget nyújtani. A helyi, regionális irányítás erre alapozva képes – a helyi erőforrások és lehetőségek alapján függetlenedve a központi kormánytól és

a nemzeti politika küzdőterétől – autonómmá válni, és vállalkozni saját körzetének gazdasági, társadalmi problémáinak önálló kezelésére.

Az együttműködés keresésének kényszere helyi szinten közvetlenül és erőteljesebben jelentkezik, mint a több áttétellel, bonyolultabb intézményrendszeren keresztül megfogalmazódó nemzeti szintű pártpolitikában, állami gazdaságpolitikában. A regionalizmus jellegzetességei, a regionális társadalmi, gazdasági, helyi, családi hagyományok, a piaci viszonyokat, az irányítás normáit, cél- és eszközrendszerét, a munkaadók, vállalkozók egymás közötti, illetve a munkavállalókkal való kapcsolatát, az ipari viszonyok intézményeinek funkcionálását is sajátos társadalmi tartalommal töltik meg.

A kisvállalatok hálózatán alapuló – diffúznak is nevezett – olasz iparosítás leírt modellje kétségtelen hatással volt ugyanakkor az olasz ipari viszonyok egészének alakulására. De ez nem közvetlenül és direkt módon jelentkezett abban, hogy gyengítette volna a munkások nagyipari szervezetségét, érdekvépképviseletük hatékonyságát. Hatása inkább abban jelentkezett, hogy e termelő modell növekvő életképessége enyhítette Olaszország gazdasági, társadalmi feszültségeit, és azok kezelését jelentősen függetlenítette a szakszervezetek és a nagyvállalatok között létrehozható konszenzustól. A kormány és a nagyvállalatok vezetése, valamint jelentős dolgozói rétegek számára megkönnyítette, hogy időlegesen közbülső megoldást találjanak az érdekek társadalmilag, gazdaságilag költséges nemzeti szintű összehangolása és a 70-es évek közepétől egyre nehezebben kontrollálható következményekkel fenyegető társadalmi, gazdasági feszültségek fenntartása között. A kisvállalati szféra a maga sajátos együttműködési viszonyaival, helyi szabályozó mechanizmusaival inkább kiegészítette a nem hatékony és instabil, központi érdekegyeztető megállapodások gazdasági és társadalmi hátrányait.¹⁴ Egyúttal mind a kutatók, mind a társadalom irányítóinak a figyelmét felhívta arra, hogy a válságra adott társadalmi alkalmazkodási válaszok kialakításában a társadalom olyan erőforrások és együttműködési mechanizmusok mozgósítására is képes, amelyeket sem az állami beavatkozás eszközeivel, sem a "piaci koordinációval" nem lehet

helyettesíteni. Az állami irányításnak tehát nemcsak a piac viszonyában kell újra definiálnia szerepét, hanem fel kell ismernie és ösztönöznie kell a helyi viszonyokban rejlő politikai és gazdasági, társadalmi újítóképességeket.

2. Az együttműködés mintáinak elsajátítása, a kollektív tanulás folyamata a magyar vállalatoknál: a VGMK-k társadalmi üzenete

A magyar vállalatok körében, szervezeti rendszerükben, irányítási módszereikben többféle, különböző típusú, a munkavállalók kisebb-nagyobb tömegeit érintő alkalmazkodási törekvéseknek leheztünk tanúi az elmúlt két évtizedben. Ezek egy részét a központi gazdaságirányítás kezdeményezte, másik részét a vállalatok vezetése.¹⁵

A központi és a vállalati irányítás által indított folyamatokkal összefonódva – sokszor ezek ellenében, máskor ezeket támogatva – a vállalati társadalomban különböző szakmai és foglalkozási csoportok maguk is kialakítottak sajátos együttműködési formákat. Ilyennek tekinthetők az ösztönzés hivatalos rendszerét helyettesítő, a munkacsoport tagjainak önálló elhatározásán alapuló, elterjedt bérelosztási gyakorlat, vagy azok a munkaszervezési megoldások, amelyek révén a dolgozók ki tudták küszöbölni a hivatalos szervezeti viszonyok működési zavarait. Ilyen jellegű spontán dolgozói kezdeményezések gyakran vezettek műszaki, technológiai értelemben innovatív megoldásokhoz, de jelezték azt is, hogy a munkavállalók egyes csoportjai, rétegei az érdekvényesítés, a döntések befolyásolásának figyelemreméltó társadalmi képességével is rendelkeznek. (Laki 1984-85, Farkas 1983, Burawoy – Lukács 1987, Makó – Simonyi 1985) A kollektív cselekvések révén megszerezhető tapasztalatokra különösen jó példával szolgálnak azok a változások, amelyek a nyolcvanas évtized elejétől egy központi, gazdaságirányítási kezdeményezés, a kisvállalkozási program-

csoomag keretében, a magyar vállalatok irányítási rendszerében mentek végbe.

Az 1982-ben kezdeményezett vállalkozási formák között a legnagyobb érdeklődést és vitát a Vállalati Gazdasági Munkaközösségek (VGMK-k) működése váltotta ki. A hazai ipari gyakorlat négyévtizedes történetében először lehettünk tanúi olyan, viszonylag jól dokumentált és tudományos igényű elemzett szervezeti újításnak, amelynek támogatásában, alakításában – viszonylag ritkán előforduló elutasítása mellett – közel kétszáz ezer munkavállaló tevékenykedett. A nyolcvanas évek közepén,

"...az ipar teljes munkaidős alkalmazottainak 11,5 %-a vett részt a munkaközösségekben, de az egyes alágazatokban a részvételi arány meglehetősen különböző". (Neumann, 1987b:5)

A túlmunkára szervezett, a résztvevők termelés-szervezésben játszott nagyobb önállóságára és teljesítményeik – főmunkaidős keresetekkel összehasonlítva – fokozott ösztönzésére építő "belső munkaszerződések", a beszámolók többségében a vállalatvezetés munkaerő integrálására irányuló egyoldalú kezdeményezéseként jelennek meg.

"A vállalatok nagyrésze ugyanis ma már olyan céltudatos munkaerőgazdálkodásra tért át, amely előjogokat ad a szakképzetesebb, hosszabb ideje ott dolgozó, a helyi hatalmi apparátusokhoz jobban idomuló alkalmazottaknak a vgmk-ban való részvételnél..." (Csillag 1989:52)¹⁶

Az üzemi gyakorlatban az ilyen jellegű törekvések azonban nem egyszerűen a vállalatvezetés "hajlandóságából" fakadnak, hanem a munkafolyamatok zavartalan fenntartásának, a termelés szervezésének "kényszeréből".¹⁷

A dolgozók kollektív fellépésre képes csoportjainak autonóm cselekvését a magyar vállalatok vezetése a 60-as, 70-es évek folyamán a túlmunkavégzés, céljutalmak és többletkeresetek biztosításának változatos eszközeivel értékelte-tolerálta, viszonzásként számíthattak a munkafolyamatban résztvevő különböző rétegek és csoportok támogató magatartására. A munkafolyamatban szinte "önigazgató" funkciókat ellátó munkások

egyes csoportjai, a vezetési és irányítási funkciók egy részének gyakorlásával, rövid távon szinte pótolhatatlan szerepet játszanak. A termelés kontinuitásának fenntartásában a munkásoknak, közöttük is elsősorban a centrumhoz tartozóknak aránytalanul nagy részt kell vállalniuk a termelés szervezéséből.

A termelés folyamatosságának fenntartásában aránytalanul nagy szerepet játszó "áthidaló megoldások", az ún. "kényszer innováció", "kényszer autonómia" felértékeli a műhelyspecifikus technikai-műszaki és kooperációs képesség és készség szerepét.¹⁸

A munkaerő "hallgatólagos" tudásának felhasználásában nem gondolkodó, az emberi erőforrások jelentőségét lebecsülő vállalati felső vezetés a VGMK-t olyan eszköznek tekintette, amely segíti a vállalati gazdálkodás globális mutatóinak (többlétermelés, exportterv stb.) teljesítését. A túlmunka végzésére kötött "belső munkaszerződések" többletteljesítményeit, a kiváló minőségben és pontos határidőre végzett munkát legtöbbször a tervezési-elszámolási rendszer technikájában történt változásokkal, a költségkeretből fizethető jelentős többletjövedelemben való érdekeltséggel magyarázták. Gondot eszerint "csupán" az jelentene a vezetés számára, hogy milyen módon képes csökkenteni azokat a társadalmi feszültségeket, amelyeket a VGMK-ban résztvevő és abból kimaradó rétegek viszonyában keletkeztek.

A vállalati felső vezetés kevésbé érzékelte viszont a VGMK működésének hatására a vezetés és irányítás fennálló struktúráiban történt módosulásokat. A VGMK bevezetésével,

"a vezetés szinte teljesen megszabadult a termelésirányítás emberi problémáitól, mindenekelőtt a pszichikailag és társadalmilag 'legköltségesebb' olyan funkciók gyakorlásától, mint a munkaszervezés és fegyelmezés." (Makó 1985a:62)

Mennyiségileg is csökkentek a vezetői munkaterhek, hiszen a munkaközösségek a külső kooperációs partnerekhez képest olcsóbban, jobb minőségben és nagyobb biztonsággal tervezhetően termeltek.

A VGMK-k léte az ösztönzés döntő eszközét is az alsó és középszintű termelésirányítás kezébe adta azzal, hogy a felada-

tok kiírásában, a munkaközösségi szerződések megkötésében döntő befolyást nyertek. Ezzel egyrészt csökkentek azok a terheik, amelyek a "munkások elvárt keresetének" a központi bér-szabályozás és a bürokratikus érdekeltségi rendszerek kötöttségei közepette való kigazdálkodásával jártak. Miközben maguk a munkaközösségek viszont részt vállaltak a csoporton belüli, sőt a csoportok közötti kereseti arányok szabályozásában, elfogadtatásában.

A VGMK-k tevékenysége, összetétele, autonómiája természetesen nagyon sokféle, hiszen a legkülönbözőbb iparágak eltérő technikai színvonalú és szervezetszerű munkaszervezeteiben jöttek létre. Különböző mértékben tehát, de mégiscsak markáns különbségek mutathatók ki a túlmunkára szervezett belső vállalkozások működése és a főmunkaidős munkaszervezet logikái között. Az utóbbira jellemző gyakorlattal szemben a VGMK-k tagjai egymást a tényleges képesség és rátermettség, valamint egy-egy szűkebb közösségben elfoglalt emberi kvalitások alapján választják ki. Sok esetben maguk gondoskodnak a termelés tervezésével, előkészítésével, és a termelés egyéb – érintkező – területeivel való koordinációs biztosításáról.

Ez azt jelenti, hogy a VGMK munkaerőfelhasználási gyakorlatában a főmunkaidőben általában csak átmeneti és rendkívüli szituációban életre hívott magatartásminták és kooperációs módszerek terjedtek el. Ennek során viszont a VGMK-k tagjainak jelentős része olyan "szervezési készségre" (szervezési kultúrára), a termelés-szervezéssel kapcsolatos logisztikai tudásra tett szert, amelynek birtokában képessé vált a munkamegosztás és emberi kooperáció különböző – főmunkaidős versus túlmunkaidős – modelljeinek összehasonlítására, minősítésére és kritikájára.

A hivatalos vezetői hierarchiától való közvetlen függés lazulásával jelentkező, legitimálódó kollektív autonómia élesebb megvilágításba helyezte tehát a résztvevők emberi kapcsolatok alakító és ellenőrző képességét. A munkaközösségekben résztvevők társadalmi tudásának – más megfogalmazásban szervezeti kultúrájának – egyenlőtlen fejlettségével magyarázható több, egyébként kiemelkedő szaktudású tagból összetevődő VGMK felbomlása.

Mint láttuk, nem feszültségektől mentesen, de a VGMK-k létrejöttében, működtetésében a már korábban is kimutatható dolgozói kezdeményezések találkoztak a vállalati vezetés egyes csoportjainak, a központi irányítás bizonyos képviselőinek törekvéseivel. A VGMK-k bár a hierarchikus és bürokratikus vállalati szervezetek merevségeinek feloldására jöttek létre, de születésük és működésük nem vezethető vissza csupán a vezetés bürokratikus intézkedésére.

Cáfolnunk kell viszont azokat az értékeléseket is, amelyek a magyar vállalatokon belüli munkaerőpiaci helyzettel, a partnerek közötti alkuk differenciálódásával magyarázzák a VGMK-k életrehívását. Stark, amerikai szociológus a VGMK-k létrehozását és működtetését vezetői kezdeményezésnek tekinti, amely a bürokratikus környezetből fakadó bizonytalanságokat úgy próbálja enyhíteni, hogy alapvetően piacelvű belső mechanizmusokra bízza a munkaerő allokációját és ösztönzését. (Stark 1988)

Az eddigiek szerint azonban a VGMK-k működése nem érthető meg csak vállalati, belső munkaerőpiaci jelenségként. Ezt a megállapításunkat legérzékletesebben Neumann László kutatásai támasztják alá, aki mind a VGMK tagok magatartásában, mind a különböző vezetői szintek képviselőinek fellépésében bemutatta, hogy az üzemi béralkuban más, általa koordinációs-nak nevezett mechanizmusok érvényesülnek, "amelyek elnyomják az ideáltipikus árszabályozó piacot". (Neumann 1988:65) Tapasztalatai már csak azért is figyelemre méltóak, mert egy olyan nagyvállalatnál szerezte, ahol a VGMK feladatokért kifejezetten meg is hirdették a munkaközösségek versenyeztetését, és szabályos licitálás alapján állapodtak meg a munkaközösségek a vállalattal.

A munkaszervezeti pozíciókon, gyakorlottságon, speciális helyismereten, szaktudáson alapuló monopolhelyzetek azonban éppúgy korlátozták a "piaci" versenyt, mint a VGMK-k "kartelljei", amelyben az árak letörése elleni fellépés kollektív érdekként fogalmazódott meg a többnyire mindennapi munkakapcsolatokban együtt dolgozó, közös norma- és értékrendszerrel bíró munkaközösségek részéről.

A versenyeztetett VGMK-k piacán tehát nemcsak monopol-

helyzetek, vagy kartell megállapodások, hanem az eladók (a feladatok kiírói) és a vevők (a VGMK vállalkozók) közötti koalíciók is sajátos helyzetet hoznak létre. Mint Neumann megállapítja, formailag piaci jegyek, alkuk, szerződések, árak mutathatók ki, csak "éppen a piac szabályozó, koordináló funkciója nem érvényesül." (i.m., 70) *A kereslet és az ár elsősorban a felek közötti mindenkor erőviszonyokat tükrözi, amelyekben szerepet játszanak a főmunkaidő bérezési lehetőségei, a helyi munkaerő-piac hatása csakúgy, mint a társadalmi, politikai környezet változásai.* A piaci kategóriák használata az üzemi béralkuban tehát sajátos jelentéstartalmat hordoz és arra utal, hogy a résztvevők közvetlen, vagy közvetett tárgyalások útján, az erőviszonyoknak megfelelő megállapodásokat kötnek.

A VGMK alkuk a szó eredeti közgazdasági értelemben vett piacitól eltérő jellege viszont azt sem jelenti, hogy a munkaközösségek működését a Kornai által a piaci szabályozás alternatívájaként jelzett bürokratikus koordináció formái jellemeznék. A VGMK-val kapcsolatos vállalati előírások, szabályok jelentős részének – így a kereseti korlátok vagy a vezetői összeférhetetlenség szabályainak – áthágása, megkerülése maga is alkuk tárgyává vált. A piac szabályozó funkcióinak hiányából, és a bürokratikus szabályok rendszeres áthágásának gyakorlatából arra következtethetnénk, hogy a vállalat és a munkaközösségek kapcsolatát valamiféle rendetlenség jellemzi, az árak – vagyis a tagok jövedelmei – teljesen koordinálatlanok. A VGMK jövedelmek szabályozatlannak tűnnek az állami gazdaságirányítás szemszögéből is: a VGMK kifizetés a hatályos keresetszabályozást megkerülő keresetkiáramlási csatornát nyit meg. A versenyeztetett VGMK-k esete mégis azt mutatja, hogy a vezetők "manipulációi" és a munkaközösségek reagálásai többé-kevésbé működőképes szabályozássá állnak össze. (i.m., 72-73) Neumann tehát arra a következtetésre jut, hogy a vállalati szervezetben, a VGMK-k működésében egy "horizontális szerveződésű" mechanizmus működik, amely "képes szabályozni a munkaelosztást és az elérhető jövedelmeket".

E szabályozási mechanizmust a piaci és bürokratikus jelleg korlátozott érvényesülésénél dominánsabbnak tartja és "kompenzálónak" nevezi. Olyan szabályozó rendszerekhez tartja ha-

sonlatosnak, mint például a lakásviszonyok alakításában az állam és a piac szerepe közé ékelődött, az előbbieket hatásait "tompító" kalács intézménye Manchin és Szelényi felfogásában. (i.m., 74, és Manchin – Szelényi 1988) De Neumann megemlíti a vállalatban belüli érdekcsoportok közötti kapcsolatok jellemzésére már a hetvenes évek elején használt "ügylet", "tranzakció" fogalmakat is (i.m., 77, és Héthy – Makó 1972), amelyek a reciprocitási viszonyokon alapulva és azokat újratermelve integrálják a vállalati mikro-egységeket.

A munkaközösségek hétéves működésének tapasztalataiból a magyar társadalom tanulási-adaptációs képességének értékelésére néhány fontos összefüggésre szeretnénk utalni. *Először* is arra, hogy a magyar vállalatokon belül sem csak a hierarchikus/bürokratikus vagy piaci mechanizmusok teremtenek együttműködést, hanem azok a társadalmi kapcsolatok is, amelyek kölcsönösségi/reciprocitási elvekre építve nyitnak cselekvési lehetőségeket.¹⁹

Másodszor arra, hogy a társadalom nyilvánossága előtt is bebizonyosodott, a munkavégzés szereplői egymásra utaltak, és egyetlen partner sem rendelkezik a sikeres változásokhoz szükséges összes hozzáértéssel és erőforrásokkal. Ez azt jelenti, hogy a vállalati és a társadalomirányítás képviselői nem a változások egyedüli kezdeményezői. Az irányítottak különböző csoportjai, figyelemreméltó – bár egyenlőtlenül megoszló és látványosan csak hosszabb távon érzékelhető – autonómiával rendelkeznek a munkafolyamat társadalmi viszonyainak alakításában, befolyásolásában.

Harmadszor, a VGMK-k léte és működése a nyolcvanas évtized egyik legnyilvánvalóbb kritikája a vállalatvezetés jelentős csoportjainak munkájával szemben. A munkaközösségek teljesítményeikkel egyes vezetési és irányítási funkciók és struktúrák létjogosultságát megkérdőjelezték, míg más, évtizedeken keresztül "leértékelt" vezetői munkakörök társadalmi legitimását ugyanakkor – ha netán átmenetileg is – megerősítették.

Negyedszer, a munkaközösségek ösztönzési tapasztalatai lépéskényszer elé állították nemcsak a vállalatvezetést, hanem a gazdaságirányítás bér- és jövedelemszabályozással foglalkozó intézményeinek képviselőit is.

A munkások jelentős tömegei hosszabb távon voltak képesek többletkeresetre való igényüket, szakmai tudásukat, gyakorlottságukat, helyismeretüket, kooperációs kapcsolataikat a VGMK-k keretében – kemény hierarchikus, bürokratikus szervezetek és a bérszabályozás központi előírásai ellenében – legitimálni. E lehetőségek pedig bár eltérő jövedelmezőséggel, de a dolgozók több rétege, így a segéd- és betanított munkások, a szervezetileg és/vagy társadalmilag periférikus helyzetű dolgozók számára is választási, mozgási, többletkereseti, és nem utolsósorban társadalmi tanulási lehetőséget nyitottak.

A munkaerőfelhasználási gyakorlat pragmatikus célú megkettőződése mély kétségeket támasztott a társadalomirányítás és az ideológia hivatalosan képviselt munkáspolitikájának céljaival szemben.

A társadalomirányítással szembeni bizalmatlanság azonban nem feltétlenül destruktív vagy destabilizáló. Hiszen a bizalmatlanság bizonyos mértéke nélkül a társadalmi változások elképzelhetetlenek, mert a kifejezésre jutó kételyek megfogalmazódása az első lépés a társadalomirányítás intézményeinek fokozottabb ellenőrzése, az érdekképviselői szervek megújítása felé. A VGMK-kban megnyilvánuló kollektív cselekvések azonban nemcsak "kihívást" intéztek a fennálló szervezeti és irányítási struktúrákkal szemben, hanem egyúttal a társadalmi tanulás folyamatát olyan újabb tapasztalatokkal gazdagították, amelyek éppen a résztvevők törekvései szempontjából eredményesnek bizonyulva a bizalomépítés lehetőségeit jelezték.²⁰ Az érdekek egyeztetésének, a megállapodások kialakításának együttműködési mintái a VGMK-k megjelenésével és elterjedésével kiléptek a rejtett és informális alkuk világából, és széles rétegek számára láthatóvá és tágabb körben elsajátíthatóvá tették a munkafolyamat társadalmi viszonyainak alakítását.

V. A társadalmi folytonosságot és megújulást biztosító tudás kollektív elsajátításának lehetőségei – összefoglaló következtetések

A munka- és szervezetszociológiai kutatások számára a legfontosabb módszertani tanulság: a munkavégzéssel kapcsolatos társadalmi összefüggések feltárására a vállalati szervezet belső viszonyainak és az ipari kapcsolatok konfliktuskezelési módszereinek nem egyszerűen együttes, hanem olyan többdimenziós elemzése alkalmas, amely a cselekvés közvetlen közegét jelentő munkafolyamat társadalmi viszonyaival egyidejűleg a társadalom egyéb szféráinak hatásaival is számolni képes. Hiszen az egyének sem időben, sem térben nem egy, hanem többféle társadalmi formációban cselekszenek, többféle társadalmi kapcsolatrendszernek részesei, létrehozói. A társadalmi folyamatokat – sem a stabilitás fenntartását, sem az alkalmazkodást, sem pedig a konfliktuskezelést – nem tudjuk értelmezni, ha csak egy-egy domináns társadalmi formációban követjük őket figyelemmel, és megítélésükben csak egyetlen racionalitás érvényesülését kérjük számon. A munkafolyamat résztvevői "átjárnak" a különböző formációk között, cselekvéseik, döntéseik során összekötik egymással élettevékenységeik "társadalmi tereit". Az emberi kapcsolatokat egy domináns termelési formáció alá, fölé- és mellérendeléseiben, erőiben és ellenerőiben értelmező megközelítések helyett a többféle hálózatból szövődő társadalmi viszonyrendszer sokféle tartalmat hordozó viszonyaiban kell megtanulnunk értelmezni.

A munkavégzés körül szerveződő társadalmi viszonyokban tehát egymás mellett létezhetnek olyan magatartásminták, értékek és együttműködési struktúrák, amelyek az evolucionista társadalomfelfogás szellemében a fejlődés különböző fázisait képviselő társadalmi, gazdasági formációhoz tartoznak. A legmodernebb struktúrákban is jelen vannak és hatnak premodernnek mondott kooperációs formák, s ez megkérdőjelezte a "modernizáció a régi társadalom és közösségszerveződési minták eltörlését" jelentő paradigma érvényességét. Új képet kell alkotnunk a modernizációról, feltételeiről, a hagyományokra épülésről, irányíthatóságról, az emberi cselekvések lehetőségeiről és korlátairól.

A nem folytonos és heterogén képződményként értelmezett társadalom működésében többféle mechanizmus szabályozza a különböző szférákon belüli és közti együttműködést. A társadalomban jelenlevő és érvényesülő szabályozókat olyan típusú korrekciós mechanizmusoknak tekintjük, amelyek a társadalmi újratermelés valamelyik szférájának (család, termelés és szolgáltatás, település stb.) fenntartására hivatottak. A társadalmi jelenségek indítékai, tartalma tehát egy vagy két dominánsnak tartott szabályozó mechanizmus logikája alapján nem érthetők meg. Az egyes szabályozók viszonyai viszont nem is rendezhetők hierarchiába. Csak a tudományos elemzés számára különíthetők el, az emberi tevékenységekben szétválaszthatatlanul vannak jelen. A tudomány és a mindennapi gyakorlat közé ékelődött különböző – köznapi vagy politikai – ideológiák abszolutizálják egyik vagy másik társadalmi szabályozó hatását. Nálunk korábban az állami beavatkozást, napjainkban inkább a piaci regulációt tekintik a döntő, társadalmat integráló erőnek. Pedig a nemzetközi és a hazai tapasztalatok alapján egyre gyakrabban találkozni olyan kifejezésekkel, mint az ún. "közösségi piac" (mercato comunitario) – vagy az "élet piaca", amelyek a közgazdasági értelemben használt forrásallokáló piac és az emberi, társadalmi kapcsolatokban érvényesülő kölcsönösségi viszonyok olyan együttes terméke – "játéka" –, amely mind a vállalatok, vállalkozók egymás közti viszonyát, mind a vállalati szervezetben együttműködő partnerek kapcsolatait áthatja.

A társadalmi viszonyok által kondicionált piac működése hív életre olyan alkukat, mint például a japán gazdasági gyakorlatban érvényesülő "relational contracting" (Dore 1987), amelyek során a gazdálkodói hatékonyság mellett a közösséghez tartozók, az együttműködő partnerek egzisztenciális biztonságát is szem előtt tartják. A bizalmi viszonyokkal így módon átitatott piaci kapcsolatok ekként működtethetnek olyan rendszereket, mint például a "just-in-time" termelés, a minimális készletekkel és munkaerővel dolgozó vállalatirányítási praxis. A magyar vállalatok kapcsolatrendszerében és belső viszonyaiban egyaránt a társadalmi, politikai viszonyokba ágyazottan mutatható ki a piac működése. A szervezetek közötti cserekapcsolatok funkciója a magyar gazdaság viszonyai között az,

"hogya a vállalatok viszonylag gyorsan, célszerűen oldják meg a termelési problémákat, mert nem a hivatalos ügymenet szerint kezdenek el intézkedni, hanem a legrövidebb, legcélravezetőbb (vagy annak vélt) utat keresik a kapcsolathálózaton belül." (Czakó 1984-85:172)

A magyar vállalatok vezetői közötti személyes hálózat mind a piaci hatások, mind a bürokratikus szabályozás kölcsönös feldolgozására, kivédésére irányuló kapcsolatrendszer. A vállalati gazdasági munkaközösségek működésében is kimutathatók olyan jegyek, amelyek sem a bürokratikus, sem pedig a piaci szabályozók megközelítésével nem értelmezhetők. Ez nem csupán azt jelenti, hogy a piaci szabályozók bevezetése és alkalmazása óriási, kollektív erőfeszítés – nem egyszerűen felülről elrendelhető automatikus változások – eredménye. Hanem azt is, hogy a valószínű piacok sokfélék, szerkezetük és az egyéb társadalmi viszonyokat szabályozó mechanizmusokhoz való kapcsolódásuk egy-egy régió, ország történelmi adottságaitól és politikai-kulturális tradícióitól függően jelentősen eltérhetnek.

Mivel az egyéni és társadalmi cselekvések nem értelmezhetők csak a közvetlen közegüket alkotó "társadalmi térben", s mivel a társadalom különböző csoportjainak reakciói több síkon is jelentkezhetnek, a társadalmi alkalmazkodási folyamatokat úgy tekinthetjük, mint az emberi kooperáció különböző szabá-

lyozó mechanizmusok által életrehívott kummulatív változásainak sorozatát.

A domináns, vagy annak tekintett szabályozás, bizonyos társadalomintegráló, társadalomirányító modellek radikális megváltoztatása nélkül is végbemehetnek jelentős technológiai, szervezeti innovációk, amelyek magukban hordozzák lehetséges társadalmi innovációk csíráit. Ennek ellenkezője is igaz: a társadalomirányítás intézményeiben történő látványos változások önmagukban képtelenek az emberi erőforrások felhasználását – vagy elpocsékolását – szabályozó mechanizmusok "átépítésére". *Az állami irányításnak a társadalom különböző szféráiban működő regulációk koordinálását, nem pedig bármelyikük pótlását kell felvállalnia. Az ideális vezetési stratégia az emberi, társadalmi kapcsolatokban már létező és ható szabályozó mechanizmusokra képes alapozni, de ennek ideológiai-szemléleti akadálya, hogy nem "tiszteljük" a társadalmat a működésére jellemző viszonyai, a fennmaradását szolgáló sajátosságai alapján.*²¹

A magyar társadalom sajátos, piachoz, társadalmi, politikai változásokhoz való alkalmazkodásának folyamatai is hosszabb történelmi folyamatokból, társadalmi, kulturális tradíciókból fakadnak. Például a második gazdaság történeti gyökereit a mezőgazdasági kistermelés, a háztáji magyarországi elterjedtsége kapcsán a következőképpen elemzik a gazdaságföldrajzos kutatók:

"A magyar mezőgazdaság duális szervezete Kelet-Közép-Európában nem kivételes, hanem éppenhogy évszázados hagyomány. A mezőgazdaság kapitalista fejlődése Poroszországtól Lengyelorszáig Magyarországon és Románián át ebben a speciális formában ment végbe. Vagyis a nagybirtokok termeltek külső piacokra elsősorban gabonát és ipari növényeket, miközben a kis önellátó paraszt-birtokok munkaintenzív termékekkel és állattenyésztéssel jelentek meg a piacon."²²

Az agrárfejlődés évszázados hagyományai, amelyek révén a termelők olyan objektív körülményekhez alkalmazkodtak, mint a tulajdonviszonyok feudális jellege, a piaci igények, a földrajzi éghajlati adottságok és a technikai fejlettség, az e feltételekben bekövetkező változások során mintául szolgáltak, és a kollek-

tívizálás mellett a parasztság számára az autonóm cselekvés lehetőségeit jelezték. Sőt, ez a lehetőség a vidéken élő, ingázó, bejáró munkások számára is újratermelődött. A hatvanas-hetvenes évek munkaszociológiai vizsgálata a munkásmagatartásokban, a szervezeti viszonyokban bemutatták, hogyan jelenik meg az üzemi cselekvésekben is a "duális stratégia", miként differenciálódnak a munkások aszerint is, hogy melyikük rendelkezik stabil kiegészítő jövedelemmel a háztájiból, a kiskertből. (Héthy – Makó 1969, 1972, 1978) A nagy mezőgazdasági üzemekben végzett jobbágy-, majd béresmunka mellett a "kicségítő", háztáji tevékenység kettőssége évszázadokon át rögződött hagyományként nyilvánvalóan az ipari munkavállalókat is erősen befolyásolta. Az üzemben belüli konfliktusok vállalásában, tűrésében, kezelésében éppúgy kimutatható a szocializáció hatása, mint az ipari kiegészítő tevékenységek vállalásában.

A különböző típusú társadalmi szabályozó mechanizmusok hatásainak feldolgozásában, kihasználásában és az erre szolgáló társadalmi kapcsolatrendszer fenntartásában, építésében természetesen nem egyforma adottságokkal és képességekkel rendelkeznek az egyének és különféle csoportjaik. *A hangsúlyt azért nem az egyenlőtlenségre tesszük, hanem a különféleségre, különbözőségekre, mert ezek elemzése lehet reális alap az emberi, társadalmi alkalmazkodás ösztönzéséhez.* Az "esélyegyenlőség" szociológiai tartalma is távol áll az egyenlőség formális, leszűkített, mechanikusan értelmezett és hirdetett fogalmától, s erre a heterogenitásra utal, amikor a legkülönbözőbb társadalmi helyzetek, sokféle társadalmi eszközzel befolyásolható, különféle felemelkedési lehetőségeinek megteremtését fogalmazza meg elérendő célként.

A vállalati szervezetben például adott szituációkban a gazdasági, technológiai változások szereplőinek csupán egy része képes "tényleges partnerré", azaz a változások eredményét alakító, befolyásoló partnerré válni. Mégpedig azok, akik munkájuk és élettevékenységük változatos színterein szakmai mesteriségbeli, társadalmi-politikai jártasságot szereztek. E "társadalmi tanulási folyamatban" a vállalati szervezet maga is "oktatási rendszerként" funkcionál. A technológia jellege, a munkaszervezetek felépítése, a foglalkoztatás mintái, a vezetői módszerek, az előre-

jutás mechanizmusai, a szaktudás, a lojalitás, a verseny és a kooperáció ösztönzése, elismerése együttesen orientálják, nevelik, formálják a vállalati szervezetek szereplőit. Egyes rétegek adott szervezeten belül képessé és érdekeltté válnak a szervezeti viszonyok kezelésére, manipulálására. Más rétegek számára viszont "kifizetődőbb" lehet, ha bizonyos termelő szférákban megszerzett, de ott nem kamatozó, vagy nem kamatoztatható tudásukat, kapcsolatrendszeiket más formációkban aknázzák ki. A társadalom és a vállalatirányítás hosszabb távon egyedül kifizetődő munkaerőfelhasználási mintájának tehát a szakmai, szervezeti, társadalmi tudás felhalmozását kell ösztönöznie.

Különösen azokra a hátrányos helyzetű rétegekre kell figyelmet fordítani, amelyek szervezeti pozíciói, emberi, társadalmi kapcsolataik minimális lehetőséget nyújtanak a társadalmi tanulás folyamataiban való rendszeres részvételre. Míg a munkában és a munkán kívül több közösséghez, "hálózathoz" tartozók számára valamely szervezetben, kapcsolatrendszerben sikertelenül képviselt érdekérvényesítési törekvésének *sikertelensége nem jelent automatikusan teljes egzisztenciális bukást*, sőt hosszabb távon, más társadalmi térben a korábbi kockázat hasznos tapasztalattá válhat – addig az izolált szervezethez, közösséghez tartozók a változásokkal "sakkbantarthatók", közülük kerülnek ki az alkalmazkodás vesztesei. A termelési formációk sokszínűvé tételére,²³ a különféle kis közösségek megőrzésére irányuló társadalmi folyamatokat – amelyek megelőzték a tulajdonviszonyok heterogenizálódásának felülről jövő szándékait és a politikai pluralizálódást – úgy kell tekintenünk, mint a társadalom alkalmazkodásának, megújításának és egyúttal stabilizálásának garanciáit.

Számos tapasztalatunk van arról, hogy a társadalmi tanulás során megszervezett szakmai, szervezeti tudás, a kiépített emberi, társadalmi kapcsolatrendszer adott szervezetek, régiók, intézmények súlyos válsághelyzeteiben nemcsak a konkrét megoldáshoz mozgósítható, hanem azzal is társadalomfenntartó, társadalmi tőkeként kamatoztatható, hogy az emberi cselekvés számára új alternatívákat tud nyitni a konfliktus szituáción kívül, a konfliktus kereteit megkerülve, enyhítve (esetleg megszüntetve) azt. A válságok, a tiltakozások, a bizal-

matlanság periódusai pedig ilyen értelmezésben teszik világossá, hogy a társadalomban nemcsak a konfliktust fenntartó, hanem az azt megszüntetni képes erőforrások is ott rejlenek. A társadalom szereplőinek adott szituációban, társadalmi térben megnyilvánuló "ellenállása", passzivitása mögött ugyanis más terekben, formációkban megszerzett "kollektív" tudása áll. E kollektív tudás az a nehezen megszerezhető és könnyen elherdálható emberi, kulturális tőke, amely sok nagyberuházásnál, intézményi reformnál mélyebben újíthatja meg a társadalmat.

Jegyzetek

1. Az emberi, társadalmi kapcsolatok hálózataiban a munkák egy része (Granovetter 1988, Lin 1988) a társadalmi stabilitás és változás, a magatartások strukturális meghatározottsága és az autonóm cselekvési lehetőségek ket-
tősségeit mutatta ki.
2. Az ún. második ipari forradalom vagy a posztindusztriális társadalom olyan jellemzőinek, mint az ipari robotok gyors elterjedéséhez, a számítógépes irányítási rendszerek (Computer Integrated Management System) megjelenéséhez, az NC/CNC technológiák hatásaihoz fűzött – idealizáló, leegyszerűsítő jóváindulások, az ötvenes évek futurologusainak automatizációval kapcsolatos, sohasem teljesülő előrejelzéseihez hasonlítható leg-
inkább. (Riesman 1981:285-302)
3. A VOLVO cég a technológiai és szervezeti innovációk folyamatos és rendszeres alkalmazását arra alapozta, hogy megalapításától kezdve (1924) a vállalatvezetés és a munkavállalók – érdekképviselői szerveze-
teikkel együtt (a svéd szakszervezetek működése 1930 óta törvényesen elismert) – egyaránt támogatják és nagyra értékelik a szakmai tudás elsa-
játítását és felhasználását. A minőség emberi erőforrások hasznosítására építő stratégiáját a vállalati vezetés és a szakszervezetek egyaránt képviselik. (Holtback 1988:4-6)
4. A "társadalmi hatás" ("effet societal") kifejezés olyan típusú szociológiai megközelítés jelölésére szolgál, amely a "társadalmi szereplők" különböző kategóriái és cselekvésük közegét jelentő társadalmi-szervezeti és kultu-
rális struktúrák/terek – közötti interakciók fontosságát hangsúlyozza. Eb-
ben a megközelítésben például a technológia és a munkatevékenység viszonyának tartalmát, hatásait a szervezeti ("organizational space"), szak-
mai ("professional space") közvetítik a vállalati társadalomban. E "terek" jelentésének, tartalmának sokfélesége a vállalat működését kondicionáló gazdasági-társadalmi feltételek függvénye. (Maurice 1988)
5. A hálózatelemzéssel foglalkozó kutatók legjelesebb képviselői is azt várják
módszereik és elméletük fejlődésétől, hogy a kapcsolatrendszerek statikus elemzésétől elmozduljanak "annak módszeresebb leírása felé, hogy az

ilyen rendszerek hogyan fejlődnek és változnak. Csak e dinamikus problémának szentelt nagyobb figyelem tudja – a társadalmi élet elemzésére szolgáló hatékony eszközként – a társadalmi hálózatelemzés ígéreteit teljesíteni." (Granovetter 1988:60)

6. Piore és Sabel a modern, gépesített ipari termelés fejlődésében két jelentős regulációs válságot különböztet meg. Az egyik a XIX. század végén megjelenő nagyvállalatok elterjedéséhez és a harmincas évek keynesi, jóléti államához kapcsolódik. A másik, kevésbé látható válság nem az ipari technológiával és szervezetrendszerrel párosuló jövedelem- és hatalom-megoszlásból vezethető le. A válság második típusa szerintük magának a technológiának a választásához kapcsolódik. Az ipari technológia nem a tudományos vagy a műszaki követelmények egyedüli, rájuk jellemző logikájából vezethető le. Megjelenése az általuk előállított termékek vagy szolgáltatások piacának szerkezetétől függ. A piacok struktúráit pedig olyan alapvető politikai feltételek befolyásolják, mint a tulajdonjogok, a gazdaság megoszlása. Leegyszerűsítve tehát a gépek nemcsak motorjai, hanem tükröi is a társadalmi fejlődésnek. (Piore – Sabel 1984) Az ipari innovációk társadalmi összefüggéseire világít rá Kuczi Tibor is: "A házilag előállított kistraktoroknak, rotációs kapáknak ma éppúgy megvannak a táji sajátosságai, mint a tradicionális paraszti eszközöknek. Aki ma otthon rotációs kapát barkácsol, nagy valószínűséggel a helyi 'szakértők' által számontartott műszaki megoldások valamelyikét választja, annál is inkább, mert ezek bizonyos helyi előnyt is magukba foglalhatnak (pl. a közeli gyárból elhozható fémalkatrész rotációs kapa alkatrészé alakíthatósága, s így a vasdarab hozzáférhetősége a helyi piacon.)" (Kuczi 1987)
7. Különösen igaz ez a piaci viszonyokkal, mint erőforráselosztó mechanizmussal, korábban nem vagy alig számoló államszocializmus feltételei között. A piacgazdaság kiépülése elképzelhetetlen határozott és világos kormányzati intézkedések nélkül. Például a vállalkozásépítés előnyös pénzügyi kondíciói és feltételei mellett a potenciális vállalkozók szakértelmére, társadalmi tradícióira építő vállalkozástámogatás, oktatási és érdekképviseleti intézmények hálózata nélkül a piaci viszonyok tartós kiépülése és funkcionálása elképzelhetetlen.
8. Szabó Katalin a piaci szabályozás átalakuló mechanizmusai kapcsán felhívja a figyelmet a Kornai és Martos által bevezetett, "vegetatív" szabályozás kategóriájára: "A vegetatív szabályozás fontos megkülönböztető jele, hogy lokális jellegű, jórészt egy-egy gazdasági egység falain belül játszódik le, vagy legfeljebb néhány – 'egymásmelletti' – gazdasági egység (például egymással kapcsolatban álló vállalatok) interakcióiban. Az idézett közgazdászok szerint, az ilyen szabályozási folyamatok jelentősége a gazdasági egység növekedésével, 'közvetlen függőségével' növekszik." (Szabó 1986:129)
9. A hetvenes évek közepéig, a nemzetközi méretűvé dagadt világ gazdasági válságig, az ipari kapcsolatok társadalmi szereplői számára a munkaerő-felhasználás rugalmassága nem élvezett prioritást a különböző szintű és

típusú tárgyalásokon. Nem véletlen tehát, hogy a flexibilitás, napjaink gazdasági gyakorlatában jelszószerűen hangoztatott fogalma, változatlanul tisztázatlan. Vizsgálatának és értelmezésének egyéni és strukturális dimenzióira szeretnénk a figyelmet felhívni. Az előbbi a munkaerő képességére, képzettségére és készségére utal, az utóbbi viszont a felsorolt személyes jellemzők megszerzését, érvényesítését vagy mobilizálhatóságát elősegítő vagy gátló gazdasági, társadalmi és politikai-kulturális feltételek együttesét jelenti. Ezenkívül azt is hangsúlyozni kívánjuk, hogy a rugalmasság a munkaerő-felhasználás egyes jellemzőiben (például munkakörü mobilitás, elkötelezettségen és kezdeményezésen alapuló munkavégzés stb.) nemcsak jól megfér, hanem fel is tételezi a foglalkoztatás és munkaerő-felhasználás más vonatkozásainak (a foglalkoztatás garanciájának, az előrejutás perspektívájának stb.) stabilitását. (Bruno 1986) A munkaerő-felhasználás rugalmassága és a foglalkoztatás biztonsága korántsem egymást kizáró módszerek, együttes érvényesülésük napjaink vállalatirányítási gyakorlatában jól kimutatható. Ezzel kapcsolatban betűértünk a következő megállapítással, amely szerint a "... a vállalatban belüli munkaerőmobilitás (ún. funkcionális mobilitás) feltételezi a munkahelyi biztonságot (a foglalkoztatás biztonságát), ugyanakkor a munkaerőtől elvárja, hogy – amennyiben a termelés érdekei megkívánják – a munkakörét megváltoztassa. A tovább- és átképzések hiánya, párosulva a változással szembeni félelemmel, olyan belső merevséget eredményez a munkaerő-felhasználásban, amely gátolja a műszaki és gazdasági struktúraváltáshoz szükséges adaptációt. Ez elsősorban az európai fejlett tőkés országok gyakorlatára jellemző. A japán nagyvállalatok gyakorlatában ugyanis szembetűnő a munkaerő funkcionális rugalmassága, az USA-ban viszont ennek hiányát a "külső", regionális mobilitás pótolja. A nyugat-európai országokban viszont – talán a svéd vállalati gyakorlat kivételével – mindkettő hiányzik." (Dahrendorf 1986:16)

10. Az ún. világautó ("World Car") modell lényege: az autót kevés számú központban tervezik. A gyártást viszont újonnan iparosodott, fejlődő országokban szervezik meg. Ez az autógyártás hagyományos központjaiban jelentős számú munkahely megszüntetését eredményezi, ezzel egyidejűleg a kvalifikálatlan munkahelyek olyan országokban koncentrálnak, mint Spanyolország, Mexikó vagy Dél-Korea. A fordizmus szülőhelyének számító autóipar, mint rendkívül kompetitív, nemzetközi ipar vázolt fejlesztési stratégiájának megvalósítását megnehezíti, hogy a fejlődő országok vállalatvezetése is törekszik a piacok ellenőrzésére. Ez viszont saját munkaerejük kvalifikációs szintjének növelése révén gátat szab a minimális képzettséget megkövetelő munkahelyek fejlődő országokba irányuló korlátlan exportjának. (Wood 1988)
11. A tömegtermelő nagyvállalatok rugalmasságra törekvő, az alkalmazkodást technológiailag és/vagy bürokratikusan a vállalati vezetés kezében megtartó, neo-fordinak, neo-taylorinak nevezett kísérletei magukba foglalják: – a mikroelektronika alkalmazásával megvalósítható rugalmas automatizációt,

– számítógép által irányított rendszereket (CAD-CAM, CIM, CIMS), amelyek képesek a termék egyes paramétereinek igényelt változásait minimális idő alatt – a tervezéstől a gyártásig – az egész folyamat módosításával biztosítani,

– azokat a szervezeti újításokat, amelyek többé-kevésbé merev technológiáknál az egyéni és kollektív részvételre építő (QC, TQC stb.) munkavállalói autonómia növelésére irányuló (autonóm munkacsoportok változatos formái) vezetési módszerekkel igyekeznek a különleges és gyorsan változó piaci igényeket kielégíteni.

12. Az "ipari övezetek" itt használt fogalma nem azonos a nagy iparvállalatok koncentrációját mutató iparvidékek fogalmával, és nem hasonló, sőt éppen hogy eltérő jellegzetességeket mutat olyan iparvidékekhez képest, mint például a Ruhr-vidék, Manchester és környéke, vagy Milano és környéke. Inkább arról a klasszikus fogalomról van szó, amelyre Ch. Sabel így emlékeztet: "A XIX. század közepéig a gazdasági tevékenység és elemzés magától értetődő központja a régió. Sheffield és Solingen a késeiről, Lyon a selyméről, Birmingham és St. Étienne a fegyvereiről voltak híresek [...] A fogyasztók számára, a kereskedelemben a terméknek nem a vállalat neve adott rangot, hanem a 'származási helye', az előállítási helye." (Sabel 1987:7)

A XX. századi újraéledésükre néhány közepolasz példa: A Toscana tartománybeli Prato textilműhelyeiben 50 000 ember gyártja a Közös Piac kártolt szövettermelésének felét és még más termékeket átlag 5 fős vállalkozásokban. Egy Emilia tartománybeli cég évente 5000 motorbiciklit bocsát ki mindössze 100 fős műhelyéből. Reggio Emilia gyümölcsbegyűjtő gépeket gyártó üzemében több, mint 10 000 ember dolgozik, de mindössze két cég alkalmazottainak száma haladja meg az 500-at. A Veneto tartománybeli Benetton úgy lett világcég, hogy 1200-1300 saját dolgozójával bedolgozói, alvállalkozói hálózatán keresztül a környék 10-12 000 emberének munkáját építi termékeibe.

13. A szakszervezeti "védeltséget" élvező kisvállalati hálózattal ellentétes póluson azok az egészen kicsi, többnyire 8-10 fő alatti vállalkozások, kisipari műhelyek találhatók, amelyeket a nagyvállalatok decentralizáló törekvései hívtak életre és tartanak fenn. Ezeknél a szakszervezetek nincsenek jelen, s az "ipari szektor itt tudja amortizálni a szakszervezeti jelenlét költségeinek egy részét". (Trigilia 1987:230) Ugyanakkor viszont a családi háttér, a közösségi kötöttségek enyhíteni képesek az itt foglalkoztatottak számára a kereseti hátrányokat, a foglalkoztatás rendszertelenségét. Többnyire az iparvállalatoknál foglalkoztatott, szervezett munkások feleségei és gyermekei dolgoznak ebben a szektorban. Míg tehát a független kisvállalati szférában egy sajátos, helyi korporatizmus valósul meg, addig a nagyvállalatok függésében tevékenykedő kis cégek és alkalmazottaik ezen kívül esnek.

A helyi közösségi és családi viszonyok, foglalkozási, mobilitási csatornák ismeretében azonban ez utóbbi szféra sem önmagában, hanem a helyi társadalom egészében, mint sajátos munkavállalói érdekeket és munkál-

tatói törekvéseket tükröző forma értelmezhető az emberi erőforráshasznosítás és újratermelés többi csatornájával együtt.

14. Ugyanakkor hosszabb távon a központi tárgyalások rendszere, intézményei, szabályozó mechanizmusai nem újultak meg. Ennek már látható következménye a nagyvállalati foglalkoztatáscsökkenés olyan mértéke, amelyet a kisvállalati szféra már egyre nehezebben tud ellensúlyozni. De ez utóbbinak is szüksége lenne a helyi irányítás eszközeit immár egyre inkább meghaladó támogatásra a további modernizáció infrastrukturális, képzési, pénzügyi stb. feltételeinek biztosításához. Az olasz szociológusok ezért olyan társadalmi, politikai reformok mellett érvelnek, amelyek egyrészt a nemzeti politika eszközeivel lehetővé teszik a gazdaság alapkérdéseinek eredményes befolyásolását, a társadalmi és területi egyenlőtlenségek enyhítését, másrészt viszont képesek építeni a helyi viszonyokban rejlő politikai és gazdasági újítóképességekre. (Butera 1984, Reyneri 1987, Bruno 1986)
15. Ha csak a hatvanas évek elejéig tekintünk vissza, a gazdaságirányítás olyan kezdeményezéseit említhetjük, mint a különböző centralizációs és decentralizációs kampányok, a munkaverseny és brigádmozgalmak szorgalmazása, az érdekegyeztetés fórumainak, intézményeinek fejlesztése, a vállalati vezetésben való munkavállalói részvétel lehetőségeinek bővítésére irányuló intézkedések. (Voszka 1988, Bogdán 1981, Dózsa 1971, Héthy 1983, Bossányi – Nyikos 1987) E központi intézkedések hullámaint megelőzve, de azoktól függetlenül is a vállalatok egy részénél a vezetési és irányítási struktúrák megújítására irányuló folyamatok indultak meg. Több vállalatnál is kísérleteztek például az ösztönzési rendszerek tökéletesítésével, a fejlett ipari országok munka- és üzemszervezési technikáinak átvételével, a munkavállalók érdekeltségének növelését célzó, a munkaszonnyal való kiterjesztésre irányuló intézmények bevezetésével. (Horváth 1975, Héthy – Makó 1972, Nagy – Simonyi 1982, Berki – Makó 1988)
16. Korántsem napjaink vállalatvezetési gyakorlatára jellemző új, munkaerő-felhasználási módszer megjelenéséről van szó. (Friedman 1977, Naville et al. 1971) A vezetéssel és más dolgozói rétegekkel szemben élvezett különleges pozíciók a dolgozók egyes csoportjai számára az önálló kezdeményezés és fellépés viszonylag széles mozgásterét biztosítja. Mindez természetesen a dolgozók egységes fellépésének meggátlását, megosztásukat is célozza. (Dubois 1988)
17. A munkások különböző csoportjainak a termelésben és a helyi munkaerőpiacokon élvezett jelentősen eltérő súlyát jól illusztrálják a VGMK-ba való bekerülés szembetűnő egyenlőtlenségei. A munkafolyamatban objektíve rendelkezésre álló cselekvési lehetőségek mobilizálását, a lakóhelyi-közösségi és a különböző típusú etnikai-kulturális összetartozás nagymértékben elősegíthetik. (Héthy – Makó 1978) A kvalifikált munkások VGMK-ba való bekerülési esélye a képzetlenekénél többszöröse. Hasonlóképpen a fővárosi munkavállalók részvételi lehetőségei szintén jelentősen meghaladják például a szabolcsiakét. (Berki 1984)

1986 elején például a munkaközösségek tagjainak "több mint fele szakmunkás, a betanított munkások aránya 18 %, a segédmunkásoké 2 %". (Neumann 1987b:14) A munkaközösségekbe való bekerülés egyenlőtlenségei természetesen egyéb fontos dimenziókban – például gyakorlati idő, nem, munkavégzés jellege stb. – is tettenérhetők.

18. A gazdasági vezetővé válással foglalkozó elemzés tapasztalatai mindezt megerősítik: "A vezető kiválasztási esélyeket nem annyira a szakmai teljesítmény, mint inkább a rátermettség, a taktikai érzék, az önmenedzselési készség és a lojalitás kritériumai határozzák meg." (Lengyel 1984) Az ilyen típusú szervezetekben a különböző szinteken és területeken dolgozó vezetők tartózkodnak a nagy konfliktusokkal járó radikális változásoktól. A vezetői cselekvés értékei között döntő szerepet játszik a "biztonságra" törekvés. Az ilyen típusú vezetési és irányítási rendszerekben jellemzők a "reziduális típusú" változások, amelyek inkább kiegészítik, korrigálják, "megkettőzik" mintsem megkérdőjelezzik a szervezeti *status quo*-t. Érvelésünk szellemében a munkaközösségek bevezetése és működése – legalábbis rövid távon – ideális megoldásnak bizonyult. Nem kényszerítette a vállalatok felső vezetését radikális lépésre, a fennálló hivatalos struktúrák átalakítására. Sőt olyan "szervezeti tartalékot" integrált a fennálló irányítási rendszerekbe, amely révén a radikális változást elodázó, de elkerülhetetlenül szükséges rugalmasság biztosítható lett a munkaerő felhasználásban.
19. Végetes és sarkított helyzetekben is az emberi együttműködés képes a fennmaradás és a cselekvés számára lehetőséget nyitni. Tökéletesen érzékelteti ezt Szolzenyicin klasszikus kisregénye, az "Ivan Gyenyiszovics egy napja". Itt csak egy részletet ragadunk ki:

"... a brigadéros halkan odaszól Pavlónak:

– Te itt maradsz, de kapcsolj rá erősen. Én addig megyek, és kipréselem belőlük a százalékot.

Ezekről a százalékokról sok függ, jóval több, mint magától a munkától. Ha egy brigadérosnak esze van, a százalékokra megy rá. Ettől függ az élelmezés. Bizonyítsd be, hogy megcsináltad azt is, amit nem csináltál; amire magas a norma, igyekezz lenyomni. De ehhez jó sok fincsze legyen ám a brigadérosnak. No meg egy kis paklija a normással. A normást is kenni kell.

Ha az ember jól meggondolja, hát kinek is kellenek ezek a százalékok: A tábornak. A tábor csak így tud sok ezer fölösleges rubelt bezsebelni az építkezéstől, csak így tud prémiumot juttatni a saját embereinek. A korbácsos Volkovoj-féléknek. Neked pedig húsz dekával több kenyér juthat estére. Ezek a húsz dekák pedig az életet jelenthetik." (Szolzenyicin 1989:58-59)

20. A közgondolkodásban a bizalom fogalma csak az utóbbi években kapott az egyéni, lélektani tartalom mellett társadalmi tartalmat. Egyéni vetületben a bizalom megadja az embernek az állandóság, a rend és a szilárd egyensúly érzését mindennapi tevékenységében és erkölcsi világában. De megadja ugyanezt minden társadalomnak is: a kiszámíthatóság, a tartós

biztonság, a folyamatosság érzete a gyakori és gyakorta kedvezőtlen változások mellett nélkülözhetetlen az együttműködés, a társadalmi szolidaritás fenntartásához. A társadalom integrálásának ez a legkevésbé látható eszköze, ugyanakkor a társadalmi ellenőrzésnek is hosszú távon ható és megnyilvánuló tényezője. Többnyire két fő összetevőjét különböztetik meg. Az egyik a technikai kompetencia – vagy szakmai hozzáértés –, a másik a morális kompetencia, azaz a közösségi felelősségvállalás, az egymás értékei, érdekei iránti tolerancia, a kölcsönösen tiszteletben tartott normák szerinti cselekvés. A kiépülő, önszabályozó társadalmi alrendszerek technikai kompetenciájának növelése mellett a morális kompetencia felépítése tűnik a nehezebb feladatnak. Pedig a társadalmi, szervezeti viszonyok sokszínűsége mellett létrejövő feszültségek, a kiélezett versenyhelyzetekkel járó kölcsönös veszteségek csökkentésében éppen a morális kompetencián alapuló bizalom teremthet együttműködést, stabilitást. (Makó 1988b)

21. A komplex és gyorsan változó társadalmak irányítására adott tipikus technokrata válasz: bonyolult igazgatási technikák alkalmazása. Márpedig az egyszerű válaszok legtöbbször hatékonyabbak. Ám ezek megtalálása lényegesen nagyobb tapasztalatokat igényel a társadalom különböző alrendszereiben rejtőző emberi erőforrásokról.
22. "Ezt a sajátos történelmi és gazdasági körülmények között kifejlődött kettős szervezetet az elmúlt évtizedekben kétszer zavarták meg. Először 1945-ben, amikor a földreform felszámolta a nagybirtokrendszert, ami politikailag szükségszerű lépés volt, de károsan hatott az agrártermelésre. A lakosság ellátása érdekében ekkor vezették be a kötelező szolgáltatást. Később az ötvenes években, a kollektivizálás a munkaintenzív kistermelés rendszerét is felszámolta. A magyar mezőgazdaság a hatvanas évek óta, új társadalmi körülmények között állította helyre kettős szervezetét, amelyben a nagyüzemek termelik a gabonát és az ipari növényeket, míg a kistermelők, a háztájkák a méztől a tojásig a munkaintenzív növényeket, állati termékeket." (Csatári – Enyedi 1986:103-104)
23. A statisztikák adta lehetőségek elemzésével, a magyar iparszervezet rendszeréről is árnyaltabb kép adható. Az ipar kis- és középvállalati szektora ugyan kisebb arányú, mint a fejlett tőkés országokban, de "ugyanakkor határozottan jelentős súlyú már ma is". (Romány 1988:20-21) Az 1986-ban nyilvántartott 1 007 állami iparvállalatból 440 egység 500-nál kevesebb alkalmazottat foglalkoztatott. Az állami ipar összesen 4 746 telephelyből áll, és ebből "mindössze 490-nek volt 500-nál nagyobb létszáma – igaz ez utóbbiak a létszám 61 %-át foglalkoztatják". (i.m., 24) Az 1 107 ipari szövetkezet között szintén többségben vannak a kis- és közepes méretűek, csak 48-nak volt 500-nál több fizikai munkavállalója. A kisebb ipari termelő egységek között lehet számolni azokkal, amelyek az iparon kívüli népgazdasági ágakban – kétharmad részben a mezőgazdasági szervezeteken belül – mintegy 200 000 fő számára nyújtanak foglalkoztatást. "Nagy többségük napi munkájában szinte teljesen önálló, csak fejlesztési kérdésekben van függő helyzetben" – írja ezekről Romány (i.m., 24)

Bibliográfia

Amiot, M. (1986): *Contre l'État, les sociologues*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

D'Andrea, R. (1982): *Formation et nouveau statut professionnel*. Milano: Instituto Intervento sui Sistemi Organizzativi.

Angelusz Róbert – Tardos Róbert (1988): Válogatás a kapcsolathálózati elemzés irodalmából. *Szociológiai Figyelő* 3.

Bagnasco, A. (1985): La costruzione sociale de mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia. *Stato e Mercato*, No. 13.

Barber, B. (1983): *The Logic and Limits of Trust*. New Brunswick: Rutgers University Press.

Becattini (1985): Riflessioni sullo sviluppo socio-economico della Toscana in questo dopo-guerra. In: *Storia d'Italia*. Torino: Einaudi

Berki Sándor (1984): Gondolatok a VGMK társadalmi szerepéről. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézet. (Kézirat)

Berki Sándor – Makó Csaba (szerk.) (1988): *A szervezetfejlesztés alternatívái és a vezetés*. Budapest: Országos Vezetőképző Központ

Bernier, C. (1986): *Nouvelles technologies, qualifications et formation (Résumé de projet de recherche)*. Montréal: Institut de Recherche Appliquées sur le Travail

Bernier, C. – Cailloux, C. (1985): *Les qualifications: un enjeu des nouvelles technologies?* Montreal: Institut de Recherche Appliquée sur le Travail.

Bogdán János (1981): *A szervezéssel foglalkozó párt- és kormányhatározatok áttekintése a munkaszervezetekkel foglalkozó kutatások szempontjából*. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet.

Bossányi Katalin – Nyikos László (1987): *Együtt dönteni: párbeszéd és mediáció a kollektív vezetésről*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

Boyer, R. (1981): Les transformations du rapport salarial dans la crise – une interpretation de aspects sociaux et Économique. *Critique de l'Économie Politique*, No. 15.

Braczyk, H.-J. (1984): Work in Foundries. Paper Presented for Workshop ISA RC 30, Sociology of Work, Sofia.

Bruno, S. (1986): *Micro-Flexibility and Macro-Rigidity (Expectations and the Dynamics of Aggregate Supply)*. Roma: Instituto di Economia, October (Manuscript)

Bruno, S. (1987): *Évaluation des mesures nationales en faveur de l'Emploi des jeunes*. Paris: La Commission des Communeautés Européennes, Octobre.

Bryn, J. – Wood, S. (1984): Qualification tacites, division du travail et nouvelles technologies. *Sociologie du Travail*, No.4.

Buitelaar, W.L. (Ed.) (1988): *Technology and Work (Labour Studies in England, Germany and the Netherlands)*. London: Gower Publishing Company Ltd.

Burawoy, Michael – Lukács János (1987): Mitoszok a munkáról: gyárak összehasonlítása egy szocialista és egy fejlett tőkés országban. *Társadalomkutatás*, 2.

Butera, F. (1978): *Quelques considerations à propos de la recherche de l'EST: Production de la hiérarchie dans l'entreprise*. Milano: Instituto di Ricerca Intervento sui Sistemi Organizzativi.

Butera, F. (1979): *Lavoro umano e prodotto tecnico*. Torino: Einudi.

Butera, F. (1984): *L'orologio e l'organismo*. Milano: F. Angeli.

Coriat, B. (1981): Transfert de techniques, division du travail et politiques de main-d'oeuvre: une étude de cas dans l'industrie Brézilienne. *Critique de l'Économie Politique*, No. 14.

Crozier, M. (1981): *A bürokrácia jelensége*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

Crozier, M. (1987): *L'état modeste, l'état moderne (Stratégie pour un autre changement)*. Paris: Éditions Fayard.

Csillag István (1989): Korlátolt felelősségű becslés (Gazdasági társaságok). *Heti Világgazdaság*, 11. évf. 8. (509.) sz. (nov. 25.), 52-55.

Czakó Ágnes (1984-85): A szervezetek közötti cserekapcsolatok. *Szociológia*, 1-2:159-173.

Dallago, B. (1988): Szabálytalan gazdaság Olaszországban. *Közgazdasági Szemle*, 7-8.

Dohse, K. – Jürgen, U. – Masch, T. (1987): From "Fordism" to "Toyotism"? The Social Organization of the Labour Process in the Japanese Automobile Industry. *Politics & Society*.

Dore, R. (1987): *Taking Japan Seriously (A Confucian perspective on leading economic issues)*. Stanford: Stanford University Press.

Dózsa Lajos (1971): A vállalat belüli irányítási rendszer néhány időszéri kérdés. *Társadalmi Szemle*, 7.

Dubois, P. (1988): A munka és az új technológiák. *Ergonómia*, 1:13-31.

Dubois, P. – Giannini, M. (1985): Le travail ouvrier en groupe dans les entreprises industrielles de l'ouest et de l'est. *Revue Française des Affaires Sociales*, Août.

Dubois, P. – Makó, Cs. (1988): *Pénurie de main-d'oeuvre et flexibilité de l'emploi en Europe de l'Est*. Paris: La Documentation Française.

Edstrom, A. (1988): *Skandinavian Airlines System (SAS) (An example of business and social reform)*. Stockholm: FA-radet.

Ekstedt, E. – Henning, R. (1988): *Globalization and Local Mobilization*. Stockholm: The Swedish Council for Management and Work Life Issues.

Enyedi, Gy. – Weldman, J. (Eds.) (1986): *Rural Development Issues in Industrialized Countries*. Budapest: Centre for Regional Studies

Etzioni, A. (1975): *A Comparative Analysis of Complex Organization (On power, involvement, and their correlates)* New York: The Free Press

Farkas Zoltán (1983): Munkások érdeke és érdekeltiségi viszonyai. *Szociológia*, 1-2.

Fazekas Károly (1984): *Bér és teljesítmény tárgyalások a belső munkaerőpiacokon*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet Tanulmányai, 23. kötet, 27-52.

Freyssenet, M. (1977): *La division du Travail*. Paris: Éditions Savelli.

Friedman, A. (1970): *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: Macmillan.

Fröbel, F. – Heinrich, J. – Kreye, O. (1980): *The New International Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press – Paris: Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Gábor R. István (1985): Második gazdaság: a magyar tapasztalatok. *Valóság*, 2.

Galasi, P. – Schiray, M. (1989): Essai sur la comparabilité de l'économie secondaire et l'économie informelle en Hongrie et en France. *Technologies, Ideologies, Pratiques*, Vol. 7. No. 4.

Gorbacsov, M. (1987): *Az átalakítás és az új gondolkodás*. Budapest: Kosuth Könyvkiadó – Pallas Lap- és Könyvkiadó.

Gramsci, A. (1971): *Selection from Prison Notebooks*. London: Lawrence & Wishart.

Granovetter, M. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, Vol. 91. No. 3:481-510

Grinberg, E. – Vojta, G. (1985): *Beyond Human Scale (The large corporations at risk)*. New York: Basic Books, Inc. Publishers

Grootings, P. – Gustavsen, B. – Héthy, L. (Eds.) (1986): *New Forms of Work Organization in Europe*. New Brunswick – Oxford: Transaction Publishers.

Gross, E. – Etzioni, A. (1985): *Organizations in Society*. Englewood Cliff: Prentice Hall, Inc.

Ifj. Gyenes Antal – Rozgonyi Tamás (1981): *Az alá- és fölérendeltségi viszonyok a szervezetekben*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Henning, R. (1983): *Regional Policy: Implementation through Bargaining*. Stockholm: The Swedish Council for Management and Work Life Issues.

Henning, R. (1986): Sweden: Political Interference with Business. In: H.P.C.M. Van Schelden – R.J. Jackson (Eds.): *The Politisation of Business in Western Europe*. London: Croom Helm, 18-18

Héthy Lajos (1983): *Vállalatirányítás és demokrácia*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

Héthy Lajos – Makó Csaba (1971): Munkateljesítmény, érdek, hatalom, környezet (Az egyengető lakatosok esete). *Új Írás*, 2.

Héthy Lajos – Makó Csaba (1972): *Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Héthy Lajos – Makó Csaba (1978): *Munkások, érdekek, érdekegyeztetés*. Budapest: Gondolat Kiadó.

Holback, R. (1988): Sweden: Balancing Human Possibilities and Technology, US Department of Labor: *Labour Relations Today*, May-June

Van Hoof, J. – Huiskamp, R.J. (1984): New Forms of Work Organisation: The Dutch Experience. Előadás az "Új munkaszervezetek és társadalmi-gazdasági környezetük" c. nemzetközi konferencián, Siófok, Május.

Horváth László (1975): Partecipáció, üzemi demokrácia. *Közgazdasági Szemle*, 4.

Juhász Pál (1988): A településfejlesztési koncepció és a faluosztályok elmélete. *Tér és Társadalom*, 2.

Jürgen, U. – Stromel, H.P. (1986): *The Communication Structure between Management and Shop Floor - A Comparison of a Japanese and German Plant*. Berlin: WZB Discussion Paper 11 WG 86-204.

Kalleberg, R. (1988): Workplace Democracy and Economic Democracy. Centre of Socialist Studies of Israeli Labour and Kibutz Movement, Haifa, 7-12 January

Kasvio, A. (1985): *A New Stage in the Development of Industrial Work*. Tampere: University of Tampere.

Kasvio, A. (1986): Industrial Restructuring in the 1980's and the Theoretical Reconstruction of Industrial Sociology. Jablona: ISA-RC 30: Sociology of Work.

Kern, H. – Schuman, M. (1984): Vers une professionnalisation du travail industriel. *Sociologie du Travail*, No. 4.

Kertesi Gábor – Szirácki György (1983): Munkásmagatartások a munkapiacra. *Valóság*, 3.

Koestler, A. (1976): *The Ghost in the Machine*. London: Picador.

Kornai János (1980): *A hiány*. Budapest: Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó.

Kornai János (1983): Bürokratikus és piaci koordináció. *Közgazdasági Szemle*, 9.

Kovács Katalin (1988): A lokális autonómia összevetéséről Baranya megyei példák alapján. *Tér és Társadalom*, 3.

Köllő János (1981): Taktikázás és alkudozás az ipari üzemekben. *Közgazdasági Szemle*, 7-8.

Kővári György (1984): Munkaerő-teljesítmény-ösztönzés. *Közgazdasági Szemle*, 4.

Kuczi Tibor (1987): Cselekvési térképek – gazdasági gondolkodásmódok. *Valóság*, 7.

Ladó Mária – Simonyi Ágnes – Tóth Ferenc (1986): From Taylorism to New Forms of Work Organization in Hungary In: Grootings – Gustavsen – Héthy (eds.): *i.m.*

Ladó Mária – Tóth Ferenc (1982): Egy ipari üzem munkaszervezete, (A hiányjelzésre épülő munkaszervezet). Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézete, (Kézirat); megjelent: A hivatalos szabályozás árnyékában. *Mozgó Világ*, 1985. 1.

Laki Mihály (1984-85): A kényszerített innováció (Műszaki fejlesztés az eladók piacán). *Szociológia*, 46-52.

Laki Teréz – Neumann László (1988): *Vállalati vélemények a VGMK helyzetéről*. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet.

Lengyel György (1984): *Fiatal közgazdászok a gazdasági szervezetben*. Budapest: MSZMP KB Társadalomtudományi Intézet, Február.

Lutz, B. (1981): Social Endogeny of Technical Progress and Question of Development of Human Labour, Commission of the European Communities-First Community Symposium in Social Science, Pont-à-Mousson, 3-4 Septembre.

Makó Csaba (1985a): *A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

Makó Csaba (1985b): Szervezeti innováció és a munkafolyamat. *Valóság*, 2.

Makó Csaba (1988a): Critique des catégories et des concepts retenus dans l'analyse comparative. Table Ronde: La Comparaison Internationale dans l'Étude du Travail Industrielle, Paris, 1-3 Juin.

Makó Csaba (1988b): Mi a bizalom? *Élet és Tudomány*, 45.

Makó Csaba – Neumann László (1989): *A munkáautonómia növelésének perspektívája*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó (Kézirat leadva)

Malle, S. (1969): *La nouvelle classe ouvrière*. Paris: Editions Seuil.

Manchin Róbert – Szelényi Iván (1986): Szociálpolitika az államszocializmusban (Piac, redistribúció és társadalmi egyenlőtlenségek a kelet-európai szocialista társadalmakban). *Medvetánc*, 2-3.

Maurice, M. (1988): *New Technologies and the New Model of the Firm: Change and Social Reproduction*. Aix-en-Provence: Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail.

Maurice, M. – D'Iribarne, A. – Eyraud, F. – Rychener, F. (1986): *Des entreprises en mutation dans la crise: Apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs*. Aix-en-Provence: Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST)

Maurice, M. – Sellier, F. – Silvestre, J.J. (1986): *The Social Foundation of Industrial Power*. Boston: M.I.T. Press.

Moravec, H. (1988): *Mind Children (The future of robot and human intelligence)*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Nagy Katalin (1984): *Új technika és egy hagyományos szervezet kompromisszuma (Egy papíripari példa)*. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet.

Nagy Katalin (1986): *Whe New Technology is "Unreliable"*. Budapest: Fourth Workshop on Capitalist and Socialist Organisation.

Naville, P. – Bardou, J.-P. – Brahet, Ph. – Lévy, C. (1971): *L'État entrepreneur: le cas de la régie Renault*. Páris: Éditions Anthropos.

Némédi Dénes (1988): *Talcott Parsons a társadalmi rendszerekről. (Válogatás)* Budapest: ELTE Szociológiai Intézet Továbbképző Központ.

Neumann László (1980): *Tevékenységek, létszámösszetétel, jövedelmi arányok (Statisztikai adatok a vállalati gazdasági munkaközösségekről)*. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet. (Kézirat)

Neumann László (1987): *A VGMK és az intézményes érdekegyeztetés. Közgazdasági Szemle*, 10.

Neumann László (1988): *Piaci viszonyok az üzemi béralkuban? Gazdaság*, 4.

Neumann László – Simonyi Ágnes (1988): *Belső vállalkozás a Mecseki Szénbányákban*. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet.

Okubayashi, K. (1986): *Work Content and Organizational Structure of Japanese Enterprise under Microelectronic Innovation*. Kobe: Kobe University-Business School.

Peter, T. (1989): *New Products, New Markets, New Competition, New Thinking. The Economist*, 4-10 March, 27-20.

Piore, M.J. – Sabel, Ch.F. (1984): *The Second Industrial Divide (Possibilities for Prosperity)*. New York: Basic Books.

Polányi Károly (1976): *Az archaikus társadalom és a gazdasági szemlélet*. Budapest: Gondolat Kiadó.

Radnóti Sándor (1988): *Mi az, hogy beszélgetés?* Budapest: Magvető Könyvkiadó, JAK Füzetek 36.

Reynaud, J.-D. (1980): *Conflicts du travail, classes sociales et controle social. Sociologie du Travail*, No. 1.

Reyneri, E. (1987): *Innovazione produttiva – societa heterogenea*, Előadás az olasz iparszociológusok konferenciáján, Milano, november.

Riesman, D. (1981): *The Dream of Abondance Reconsidered. Public Opinion Quarterly*, 45:285-302.

Román Zoltán (1983): *A szocialista vállalat és a VGMK (A vállalati gazdasági munkaközösségek kezdeti tapasztalatai)*. *Társadalmi Szemle*, 6.

Román Zoltán (1988): *A kis és közép vállalatok helyzete és jövője az iparban. Ipargazdasági Szemle*, 3.

Sabel, Ch.F. (1982): *Work and Politics (The division of labor in industry)*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sabel, Ch.F. (1987): *The Reemergence of Regional Economies*. Paper prepared for the SSRC Western European Committee (Experimenting with Scale), August.

Saglio, J. (1989): *Les systèmes industriels, elements pour une comprehension sociologique de la diversité des entreprises*. Notes pour une contribution an séminaire du CEPREMAP, Paris, 4 Decembre.

Sainsaulieu, R. (1987): *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris: Presses de la Fondation Nationales des Sciences Politiques & Dalloz.

Simonyi Ágnes (Szerk.) (1983): *A teljesítménynövelés feltételei a munkaszervezetben*. Budapest: ÁBMH Munkaügyi Kutató Intézet.

Simonyi Ágnes (1987a): *Társadalmi, politikai viszonyok az olasz kisvállalkozások fellendülése mögött*. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézet. (Kézirat)

Simonyi Ágnes (1987b): *Az olasz nagyvállalatok alkalmazkodásának társadalmi szabályozó mechanizmusa*. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézet. (Kézirat)

Simonyi Ágnes (1987c): *Nagyvállalatok alkalmazkodása, rugalmas kisvállalkozások Olaszországban*. Budapest: Kandidátusi disszertáció.

Stark, D. (1985): *Markets inside the Socialist Firms: Internal Subcontracting in the Socialist Enterprise*. Washington: Annual Meeting of the American Sociological Association.

Stark, D. (1986): *Rethinking Internal Labor Markets; New Insights from Comparative Perspective. American Sociological Review*, August.

Stark, D. (1988): *Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacon. Gazdaság*, 4.

Stark, D. – Nee, V. (1988): *Toward an Institutional Analysis of the State Socialism*. In: Stark – Nee (Eds.): *Remaking the Economic Institution of Socialism: China & Eastern Europe*. Stanford: Stanford University Press, 1-31.

Szabó Katalin (1986): *Kifordítom, befordítom, mégis piac... Közgazdasági Szemle*, 11.

Szociológiai Figyelő (1988), No. 3.

Szoltsenyicin, A. (1989): *Ivan Gyenyiszovics egy napja*. Budapest: Európa Könyvkiadó.

Társadalmi Szemle (1989): Különszám

Tellér Gyula (1984-85): *Ómechanizmus, újmechanizmus, ipari szövetkezetek. Medvetánc*, 4-5.

Tellér Gyula (1987): *Adalékok a szövetkezetek gazdasági és jogi reformjához*. Budapest: MTA Állam- és Jogtudományi Kutatások Programirodája.

Touraine, A. (1968): *Le mouvement de Mai ou le communisme utopique*. Paris: Éditions Seuil.

Touraine, A. (1974): *Production de la société*. Paris: Editions Seuil.

Trigilia, C. (1985): *La regolazione localistica: economia e politica nelle area di piccola impresa. Strato e Mercato*, No. 2.

Voszka Éva (1988): *Reform és átszervezés a nyolcvanas években*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

Walton, R. (1985): From Control to Commitment in the Workplace. *Harvard Business Review*, March-April.

Wood, S. (1982): *The Degradation of Work? (Skill, deskilling and the labour process)*. London: Hutchinson Publishing Group.

Wood, S. (1985): *Toward Socialist-Capitalist Comparative Analysis of the Organizational Problem*. London: London School of Economics, Department of Industrial Relations.

Wood, S. (1988): From Braverman to Cyberman: A Critique of the Flexible Specialization Thesis. In: Buitelaar, W.L. (Ed.): *i.m.*, 28-42.

Tartalom

I. Igény a munka változó világának megértésére	5
II. A nyolcvanas évtized munkaszociológiai vitái: különböző típusú determinizmusok új köntösben . . . 8	
III. A társadalomfelfogás differenciálódása – a különböző társadalmi terek működését szabályozó mechanizmusok (és integrációjuk)	23
1. A reguláció jelentése	23
IV. Az alternatívakeresés terei	29
1. A helyi társadalmak sajátos szabályozó mechanizmusainak újrafelfedezése: a középolasz fejlődés	33
2. Az együttműködés mintáinak elsajátítása, a kol- lektív tanulás folyamata a magyar vállalatoknál: a VGMK-k társadalmi üzenete	37
V. A társadalmi folytonosságot és megújulást biztosító tudás kollektív elsajátításának lehetőségei – összefoglaló következtetések	45
Jegyzetek	53
Bibliográfia	61

Az MTA Szociológiai Kutató Intézetében kapható kiadványok:

Magyar nyelvű könyvek:

Gyeklczyk Tamás: <i>A fegyelem csapdájában</i>	50,-
Horváth Ágota: <i>A szociális otthon</i>	80,-
Falvak és kasztok a változó Indiában	87,-
<i>Szociálpolitikai Értesítő</i> 1987. 1-3. sz.	60,-
Hanák Katalin (szerk.): <i>I. Terhesség – szülés</i>	
– születés	120,-
Szalai Júlia (szerk.): <i>Arat a magyar</i>	160,-
Miszlivetz Ferenc: <i>Békák a szárazon</i>	76,-
Gyeklczyk Tamás: <i>"A szó veszélyes fegyver"</i>	76,-
<i>"A szociológia a politika felvonulási területe"</i>	
– Dokumentumok a hetvenes évek	
szociológiai életéről (Válogatás	
Szalai Sándor hagyatékából)	88,-
Torkos Veronika (szerk.): <i>Falurajzok 1935</i>	175,-
Tagányi Zoltán: <i>A társadalmi intézmények</i>	
fejlődése és a szokásjog	108,-

Fejlődéstanulmányok:

1. <i>Kritikai elméletek és elméletkritikák</i>	87,-
2. <i>Történelmi átmenetek és átmeneti</i>	
<i>társadalmak</i>	78,-
3. <i>Az elmélet fegyvere és a fegyverek kritikája</i>	78,-
5. <i>Egyenlőtlen nemzetközi csere vagy a</i>	
<i>cserepartnerek egyenlőtlensége</i>	89,-
6. <i>Torz osztálytársadalmak és formálódó</i>	
<i>társadalmi osztályok</i>	94,-
7. <i>Urbanizáció, marginális rétegek és</i>	
<i>informális szektorok</i>	86,-
8. <i>A jövő esélyei</i>	98,-
9. <i>Válság</i>	98,-
10. <i>Hosszú béke?</i>	98,-

A szövegszerkesztés a WordStar 5.0 magyar változatával
(forgalmazója a Microsystem Kisszövetkezet),
a szerkesztés a Xerox Ventura Publisher 2.0 programmal készült
(kidolgozója és forgalmazója az SZKI Computer Media Rt.)

Angol nyelvű könyvek:

Széman, Zsuzsa: <i>Pensioners on the Labour Market</i>	120,-
<i>Almanach 1988 of the Institute</i>	70,-
Héthy, Lajos – Makó, Csaba: <i>Patterns of Workers' Behavior and the Business Enterprise</i>	120,-
<i>In memoriam Sándor Szalai</i>	70,-
Kulcsár, Kálmán: <i>Modernization and Law</i>	70,-
Gyenes, Antal – Rozgonyi, Tamás: <i>Management Subordinate Relations in Industrial Organizations</i>	120,-
Gáthy, Vera (ed.): <i>State and Civil Society – Relationships in Flux</i>	100,-

Előkészületben:

<i>Almanach 1990 of the Institute</i>	
<i>Research Projects of the Institute, 1990-1994</i>	
Makó, Csaba – Simonyi, Ágnes: <i>Társadalmi tervek és az autonóm cselekvés lehetőségei (angolul is)</i>	
Széman, Zsuzsa: <i>Erosion on the Labour Market – Impoverishment – Failure in Welfare and the Elderly</i>	
Gáthy, Vera (ed.): <i>Civil Society</i>	